VIE PARLEMENTAIRE



RAM

Nouvelle confirmation Indemnité légale de licenciement :

Professions sociales - assistants maternels - contrat de travail. rupture. indemnités. réglementation

Question écrite n°91298 - 13ème législature posée par Mme de La Raudière Laure (Eure-et-Loir - Union pour un Mouvement Populaire)

publiée au JO le 19/10/2010

Mme Laure de La Raudière interroge M. le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique sur les divergences d'interprétation des textes concernant le montant de l'indemnité à verser à l'assistante maternelle agréée lors de la rupture de son contrat à durée indéterminée. L'article 18 de la convention collective des assistantes maternelles entrée en vigueur le 1er janvier 2005 dispose que "en cas de rupture du contrat par retrait d'un enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins un an d'ancienneté avec lui. Cette indemnité sera égale à 1/120 du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat. Cette indemnité n'a pas le caractère de salaire. Elle est exonérée des cotisations et d'impôt sur le revenu dans les limites fixées par la loi". Le statut des assistants maternels employés par des particuliers employeurs est tout à fait particulier et le licenciement n'est pas un mode de rupture du contrat de travail entre une assistante maternelle agréée et un particulier employeur. Seul le retrait de l'enfant entraîne la rupture du contrat et constitue un mode original de rupture à l'initiative du parent employeur. Il en résulte que les dispositions du code du travail sur le licenciement sont inapplicables à la relation de travail particulière entre une assistante maternelle et un particulier employeur. Cependant, après l'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail n° 2008-296 du 25 juin 2008, certains syndicats se sont interrogés sur la question de savoir si, dans le cas d'une rupture de contrat pour retrait d'enfant (absence de faute) les indemnités de licenciements calculées selon le droit commun étaient applicables (1/5 des salaires). Une fiche de la direction générale du travail n° 2008-42 du 19 novembre 2008 s'est prononcée en faveur de l'application de l'article L. 1234-9 du code du travail (soit 1/5 des salaires). Or la Cour de cassation a, depuis l'émission de cette fiche, pris par deux fois position et réaffirmé que seuls les articles repris à l'article L. 423-2 du code de l'action sociale s'appliquaient et que la procédure de licenciement décrite dans le code du travail et l'indemnité en résultant n'étaient pas applicable aux assistantes maternelles (arrêt du 16 décembre 2009 (pourvoi n° 08-42579), arrêt du 25 mars 2009 (pourvoi n° 07-43472)). Cela remet en cause l' interprétation de la DGT qui prévoit l'obligation de verser des indemnités de licenciement dans le cas spécifique d'un retrait d'enfant, en dehors d'une procédure de licenciement. Aussi, elle souhaiterait qu'il puisse éclairer les milliers de parents employeurs et leurs assistantes maternelles quant à la règle de droit applicable pour le calcul des indemnités en cas de rupture de leur contrat de travail à durée indéterminée.

Réponse du ministère : Travail, emploi et santé

parue au JO le 31/05/2011

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé a pris connaissance avec intérêt de la question relative aux indemnités de licenciement des assistants maternels. Une indemnité de licenciement est prévue par la convention collective des assistants maternels du particulier employeur. Une indemnité de licenciement est par ailleurs prévue par la loi dans certains cas. Le code de l'action sociale et des familles (art. L. 423-2) énumère les dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels du particulier employeur. Mais la jurisprudence constante ne reconnaît pas un caractère limitatif à ces dispositions (Cass. Soc. n° 94-41147 du 17 juin 1997 ou Cass. Soc., n° 99-45980 du 26 mars 2002). Les jurisprudences récentes citées dans la question (Cass. Soc., n° 08-42579 du 16 décembre 2009, et Cass. Soc., n° 07-43472 du 25 mars 2009) sont relatives à la motivation de la rupture du contrat de travail et à la procédure applicable. Elles confirment des décisions anciennes considérant que la rupture du contrat de travail peut se faire dans le cadre du simple retrait de l'enfant par les parents, sans qu'ils aient besoin de justifier cette rupture par une cause réelle et sérieuse et de respecter la procédure de droit commun. Ces décisions ne portent pas sur le montant de l'indemnité de licenciement. Ainsi, dans l'attente d'une position définitive du juge, il ne peut qu'être recommandé aux particuliers employeurs de verser l'indemnité de licenciement applicable la plus favorable aux assistants maternels, en vertu des principes généraux du droit du travail.

PAJEMPLOI informe et CONFIRME L'APPLICATION DE L'INDEMNITE LEGALE DE LICENCIEMENT aux assistants maternels du particulier employeur :





Objectif zéro papier

Les employeurs dont les cotisations sont prises en charge par la Caf ou la Msa ne recevront plus leur décompte de cotisations « papier ». Ces décomptes imprimés depuis leur espace personnel ont la même valeur juridique que ceux adressés auparavant par le centre.

Votre enfant a plus de 6 ans...

Vous ne bénéficiez plus de la prestation du complément de libre Choix du Mode de Garde (CMG) ni de la prise en charge des cotisations sociales.

Dès lors que votre assistante maternelle agréée garde encore votre enfant, vous devez continuer à déclarer ses salaires au centre Pajemploi.

EN BREF : l'enquête mystère

18,50/20

c'est la note attribuée au centre Pajemploi lors de l'enquête d'appels téléphoniques « mystères » effectuée en 2010.

19,25/20

c'est la note attribuée à la qualité de la communication électronique (courriel).



Pratique

Rupture du contrat de travail

Vous n'allez plus faire garder votre enfant

Quel que soit le motif, vous devez notifier à votre assistante maternelle le retrait de l'enfant par lettre recommandée avec avis de réception. C'est la date de 1ère présentation de ce courrier qui fixe le point de départ du préavis.

Le préavis

La durée minimum du préavis (hors période d'essai) est de :

→ 15 jours calendaires* si votre assistante maternelle a moins d'un an d'ancienneté chez vous ;

→ 1 mois calendaire si elle a plus d'un an d'ancienneté chez vous.

La période de préavis ne se cumule pas avec une période de congés payés.

** jours calendaires : du lundi au dimanche*

Les 3 cas du préavis non effectué :

→ si vous la dispensez d'effectuer son préavis, vous devez lui verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait perçue si elle avait gardé votre enfant ;

→ si elle refuse d'effectuer son préavis, vous pouvez lui demander de vous verser une indemnité égale au montant de la rémunération qu'elle aurait perçue ;

→ si vous la dispensez d'effectuer son préavis, à sa demande, l'indemnité n'est pas due.

L'indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la rupture du contrat de travail, votre assistante maternelle a droit, sauf en cas de faute lourde, à une indemnité compensatrice correspondant à la rémunération des congés acquis mais non pris.

L'indemnité de rupture/licenciement

Vous devez verser à votre assistante maternelle ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité de rupture/licenciement (sauf rupture pour une faute grave ou lourde). Cette indemnité, exonérée de cotisations sociales, ne doit pas être déclarée sur le volet Pajemploi, mais doit figurer sur le solde de tout compte.

L'indemnité ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté (article R. 1234-2 du code du travail).

POUR EN SAVOIR PLUS : contactez la Direccte (ex DDTEFP) Direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ou la Fepem, www.fepem.fr, tél. 0825 07 64 64 (0,15€ttc/min).

Les documents à remettre à votre assistante maternelle à la rupture du contrat

À l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture, vous devez lui remettre :

- une attestation Pôle Emploi ;
- un certificat de travail ;
- un reçu pour solde de tout compte.

POUR EN SAVOIR +

www.pajemploi.urssaf.fr dans la rubrique « information/documentation », retrouvez prochainement une fiche pratique sur la rupture du contrat de travail, un modèle de solde de tout compte ainsi qu'un modèle de certificat de travail.

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.fepem.fr
FÉdération des Particuliers EMployeurs de France

Réalisation : ACOSS TAEMPLOI Réf. : MAT1607/Mai2011/Pajemploi & vous Mat. employeur - Impression : Rotocolor - Crédit photos : @fotolia.com

Compte rendu analytique officiel du 25 mai 2011

RAM



PETITE ENFANCE *(DÉBAT)*
EXTRAITS

M. le président. - L'ordre du jour appelle le débat sur l'ambition qui doit être celle de notre pays pour la petite enfance.
Mme Isabelle Pasquet, *au nom du groupe CRC-SPG*. - Je me réjouis que la conférence des présidents ait inscrit ce sujet à l'ordre du jour de notre assemblée parce qu'il est laissé en friche par le gouvernement qui voit dans les enfants un coût et dans les jeunes un risque.

…

La loi sur les maisons d'assistants maternels, proposée par M. Arthuis, est un cache-misère pour les structures publiques d'accueil des jeunes enfants. Si celles-ci coûtent plus cher que les structures privées, c'est qu'elles intègrent des exigences de justice sociale.

Plus généralement, c'est toute la politique familiale que vous démantelez un peu plus à chaque PLFSS. Ainsi récemment, à propos des prestations sous conditions de ressources.

Cette politique comptable et le manque de places en crèche perturbent la vie professionnelle des familles : le taux d'activité des mères est en-dessous de celui de la population générale.

La force de la politique familiale, c'est sa constance. Or aujourd'hui, la présence d'un enfant dans un foyer a des conséquences économiques de plus en plus importantes dont l'impact n'est pas pris en compte à sa juste valeur.

La pénurie en matière de garde est telle que les couples doivent réduire leur activité s'ils ne peuvent bricoler avec les grands-parents. Vous imaginez la situation pour des parents isolés ! Nous militons, en conséquence, pour l'allocation dès le premier enfant, comme le promettait naguère le candidat Sarkozy.

La crise, derrière laquelle vous vous abritez, devrait, au contraire, vous presser de passer des promesses aux actes.

Les prestations, de même, devraient être indexées sur les salaires.

J'en viens à la protection de l'enfance en danger : le Fonds n'est pas abondé à la hauteur des engagements, c'est le moins que l'on puisse dire. À cette situation désastreuse, s'ajoute le fait que l'État thésaurise au détriment des départements, bafouant une nouvelle fois ses engagements.

La composition du Comité de gestion du fonds est inéquitable : l'État y est surreprésenté, alors que les départements sont les premiers financeurs et les premiers acteurs ; et aucune association n'y participe. *Quid*, enfin, de l'emploi des fonds ? Ne croyez-vous pas qu'il s'agit d'un contournement de ses missions initiales ?

Si notre pays est l'initiateur des droits de l'homme, nous sommes désormais en recul sur les autres pays, en dépit de la ratification, il y a plus de vingt ans, de la Convention internationale des droits de l'enfant. Il est temps de sortir d'une logique « consumériste » sur les droits que contient cette convention : tous sont fondamentaux, il n'y a pas à choisir lesquels doivent s'appliquer en France.

Un haut commissariat auprès du Premier ministre nous semble indispensable pour assurer la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant, lequel est un sujet de droit comme un autre.

Les états généraux ne furent qu'un *gadget* : nombre d'associations ont préféré organiser des «états généreux». Les propositions n'ont été suivies d'aucun effet.
Vous avez remplacé la politique de protection en une politique de sanction ; vous rompez avec le pacte social qui veut que l'on fasse tout pour que la génération à venir vive mieux que nous. *(Applaudissements à gauche)*

M. Guy Fischer. - Il y a de quoi faire !
Mme Marie-Anne Montchamp, *secrétaire d'État*.

Pour l'accueil individuel, l'objectif de 100 000 créations nettes auprès des assistantes maternelles d'ici 2012 sera tenu au vu des résultats 2009 et 2010. Les perspectives pour 2011-2012 s'inscrivent dans la même lignée ; les crédits sont d'ores et déjà mobilisés. L'objectif des 200 000 places est donc en voie de réalisation.

Le Gouvernement a pris de nombreuses mesures législatives, réglementaires et budgétaires. Les résultats du plan « métiers petite enfance » lancé en 2008 seront très prochainement évalués, mais il apparaît que le nombre de diplômés est encore insuffisant. La formation professionnelle doit être adaptée. Une vision trop sanitariste domine aujourd'hui, au détriment de la vision pédagogique qui devrait lui être complémentaire. C'est dans l'interaction entre éducation et accueil que nous allons penser cette nouvelle formation.

Malgré les contraintes qui pèsent sur les dépenses publiques, 1,3 milliard aura été apporté à la petite enfance chaque année sur la période 2009-2012. Souvenez-vous des lois de financement de la sécurité sociale, qui ont autorisé le regroupement des assistants maternels ou leur ont ouvert le droit à prêt pour l'amélioration des lieux d'accueil ; ou encore de la loi sur les maisons d'assistants maternels, qui répondent fort bien aux besoins spécifiques des zones rurales et de celles à faible potentiel financier. Je retiens votre propos, monsieur Martin, sur la normalisation excessive de ces maisons ; une proposition de loi serait sans doute bienvenue.

Le *corpus* de nos décisions réglementaires est de même tout entier tourné vers l'amélioration de l'accueil de la petite enfance -guide de l'accueil, référentiel d'agrément, mesures spécifiques pour les publics touchés par la précarité, possibilité d'un accès aux établissements pour les allocataires du RSA -les enfants accueillis au titre de cette garantie le resteront même si leurs parents retrouvent un emploi.
Un *focus*, enfin, sur l'accueil des enfants en situation de handicap, qui me tient tout particulièrement à cœur. Nous avons rappelé par circulaire de février 2010 les dispositions existantes, présenté les nouvelles, précisé les contours de l'appel à projet pour favoriser l'accueil de ces enfants dans les structures de droit commun. *Quid* de l'autisme, me demandez-vous. Vous savez que le Gouvernement fait des efforts considérables dans ce domaine, mais aussi que les choses ne sont pas simples. Je crois moi aussi à la scolarisation des jeunes autistes à chaque fois que c'est possible.
La préscolarisation des 2-3 ans fait débat dans notre pays, et ici. Est-elle positive ou non sur les résultats scolaires et sur le bien-être des enfants ? Toute rigidité doctrinale serait malvenue. La place de l'enfant de 2 ans n'est pas *a priori* naturelle dans une institution scolaire; elle ne doit cependant pas être exclue si est en question l'intérêt de l'enfant et celui de sa famille. S'agissant des résultats scolaires, une étude de 2003 a montré que cette préscolarisation profitait davantage aux enfants de milieu familial favorisé.

N'oubliez pas que le taux d'encadrement est moindre à l'école maternelle que dans les autres modes de garde ! D'où notre intérêt pour le jardin d'éveil, plus approprié aux enfants de 2 ans, à qui il peut faire sentir l'intérêt de prendre le risque d'apprendre et d'être lui-même. L'expérimentation en cours continue. Le jardin d'éveil n'est pas concurrent de l'école maternelle, il la complète.

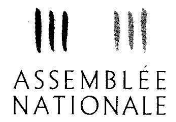
Notre politique de la petite enfance, c'est aussi une attention particulière à la nécessaire protection. C'est pourquoi je suis si attachée à la journée internationale des droits de l'enfant...

M. Guy Fischer. - Feu notre collègue Pagès...
Mme Marie-Anne Montchamp, *secrétaire d'État*. - ...comme à la qualité de la prise en charge. Le FNPE a été abondé par l'État et la branche famille à hauteur de 50 millions.
La commission d'évaluation des charges n'a pas constaté de déséquilibre dans le transfert de charges de l'État vers les collectivités. Le décret relatif à la transmission des informations entre services d'aide sociale à l'enfance en cas de déménagement des familles sera publié après le vote au Sénat de la proposition de loi de la députée Henriette Martinez. Seront publiés cet automne un guide des bonnes pratiques et un bilan des expérimentations en cours dans trois départements, qui associent médecins, travailleurs sociaux, policiers, éducateurs. Sur cette base sera élaboré un *vadémécum* à destination des conseils généraux. Mme Bachelot-Narquin présidera en juin le comité de suivi de la réforme de mars 2007.

Notre politique de la petite enfance est aussi une politique de soutien à la parentalité, avec un site internet d'information très complet comportant des liens avec des sites dédiés et une carte de France interactive -bref, un foisonnement d'informations... Des actions innovantes sont menées avec la Cnaf. Le positionnement de l'État sur le champ de la parentalité est récent mais intense, je pense en particulier à la création en 2010 du Comité national de soutien à la parentalité. Cette politique doit encore être consolidée. La coordination des acteurs doit permettre la cohérence et la continuité des actions.

Vous voyez que les efforts du Gouvernement sont nombreux, variés, constants. La politique de la petite enfance concourt au bon fonctionnement de la société toute entière. Boris Cyrulnik doit être entendu : c'est la famille qui est la base sécure pour que l'enfant puisse construire son chemin vers la citoyenneté. L'État ne peut pas la remplacer mais doit la soutenir. *(Applaudissements à droite)*

1. Débat sur le bilan du dispositif d'exonération fiscale et sociale des heures supplémentaires.



SERGE POIGNANT
Député de Loire-Atlantique

Président de la Commission
des Affaires Economiques

Maire Honoraire de Basse-Goulaine

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

Madame Fabienne LEJEUNE
Présidente
UFNAFAAM
Les Commères
32170 TILLAC

Réf. : Aff. suivie par I.Leroux
IL/SM-AN-21-2011

Basse Goulaine, le 27 mai 2011

Madame la Présidente,

Suite à l'intervention que j'ai faite auprès de la Ministre des Solidarités et de la Cohésion Sociale, concernant la participation de l'UFNAFAAM à l'élaboration du rapport d'évaluation relatif à la mise en œuvre de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux, je vous prie de trouver ci-joint copie de l'accusé réception que je viens de recevoir.

Je vous remercie de bien vouloir me faire savoir si des contacts avec le Ministère ont pu être établis.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, Madame la Présidente, l'expression de mes sentiments distingués.

Serge POIGNANT
Député de Loire-Atlantique

Adresser toute correspondance à :
Permanence Parlementaire – 290 route du Loroux Bottereau – BP 22604 – 44115 BASSE GOULAINE
Tel : 02-40-06-20-57 – Télécopie : 02-40-06-05-01
Adresse électronique : [illegible]



Reçu le 13 ... 2011

Ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale

La Ministre

Mercure .11-6106/RBN/JG/DGCS
V/Réf: IL/SM-AN-10-2011
Aff suivie par I. Leroux

Paris, le 13 MAI 2011

Monsieur le président, Cher Serge.

Vous avez appelé mon attention sur le souhait de madame Fabienne LEJEUNE, présidente de l'union fédérative nationale des associations de familles d'accueil et assistants maternels (UFNAFAAM), de participer à l'élaboration du rapport d'évaluation concernant la mise en œuvre de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux.

J'ai pris bonne note de votre intervention et j'ai demandé qu'elle soit examinée avec attention par les services de la direction générale de la cohésion sociale.

Je ne manquerai pas de vous tenir informé de la suite qui pourra lui être réservée.

Je vous prie d'agréer, monsieur le président, l'expression de mes salutations distinguées.

Amitié fidèle,

Roselyne BACHELOT-NARQUIN

Monsieur Serge POIGNANT
Président de la commission des affaires économiques
de l'Assemblée nationale
Député de Loire-Atlantique
290, route du Loroux Bottereau
B.P. 22604
44115 BASSE GOULAINE

72, rue de Varenne - 75007 Paris - Téléphone : 01 40 56 60 00

LA FORMATION des assistants maternels Encore et TOUJOURS…

Lettre ZIELINSKI Ingrid, ASSISTANTE MATERNELLE AGREEE (Aisne) à UFNAFAAM :

A l'attention de Mme LEJEUNE Fabienne

OBJET : Formation Continue CROUY, le 21 Mai 2011

Madame La Présidente,

Avez-vous eu l'opportunité de consulter le catalogue 2011 « Formation Continue » de la FEPEM ?

Je vous invite à le faire afin de vous rendre compte des difficultés que nous pouvons rencontrer à utiliser notre DIF dans notre région. La Picardie pour ne pas la nommer…

Sur les 27 types de formations proposées au catalogue, nous avons l'immense chance d'avoir le choix entre 2 formations dispensées à Amiens… soit à deux heures de route de notre secteur.
Ne désespérant pas, je cherche sur les régions limitrophes, à savoir CHAMPAGNE ARDENNES.

Toutes les formations ne sont pas mises en place, de plus certains stages sont proposés en modules de quatre heures le soir de 17 à 21 heures (cf : « accueillir les enfants et communiquer » le stage « favoriser la relation avec les enfants et leur famille » stage de 24 heures qui s'étale sur 6 jours) soit 6 déplacements impossibles car le lieu de formation se trouve à plus d'une heure de mon domicile et cela veut dire qu'au maximum les enfants que j'accueille doivent avoir quitter mon logement pour 16 heures 15 … Comment font les parents ?

Pour le département de l'Aisne, aucune formation est prévue cette année, à croire que nos employeurs sont exemptés de payer cette taxe de formation continue ? Comment est utilisée cette manne récoltée ?

Certes, il est possible de me répondre « utiliser la FOAD » Formation Ouverte à Distance, c'est-à-dire se former via internet à mon rythme, à mon domicile.
Mais pensez-vous sérieusement que par exemple le thème « Organiser des activités d'éveil et de loisir » qui se décline en 4 possibilités de stage à savoir :

- Contes et histoires à raconter
- Eveil sportif et motricité
- Eveil de l'enfant
- Eveil musical

Peuvent-être fait par FOAD ?

A mes yeux, ces stages doivent être vécus avec des mises en situation, l'utilisation du matériel…Il faut bien les vivre afin de les mettre en pratique chez nous.

Enfin, quel parcours du combattant pour déterminer « l'employeur facilitateur » eh oui, par les temps qui courent, ce n'est pas simple de trouver parmi ses employeurs, un qui accepte de vous payer vos journées de formation à la place de vos autres employeurs…

Pour toutes ces raisons, je vous serai gréée de bien vouloir faire remonter toutes ces doléances à qui de droit, afin que nous puissions sereinement utiliser notre DIF, comme tout autre salarié.

Comptant sur votre ténacité et votre engagement à faire avancer et évoluer les mentalités vis-à-vis de notre profession,

Veuillez agréer, Madame La Présidente, l'assurance de mes sincères salutations.

Ingrid ZIELINSKI

RAM Lettre de Mme LEJEUNE Fabienne, Présidente de l'UFNAFAAM *à :*

DGEFP
Politique de formation et de contrôle
7 Square Max Hymans
75741 PARIS cedex 15

Objet : Formation assistants maternels

Tillac, le 9 juin 2011

A l'attention de Madame Marie MOREL,

Madame,

L'UFNAFAAM est une fédération nationale d'associations d'assistants maternels et familiaux subventionnée par le ministère et la CNAF.

Nous sommes régulièrement saisies par le mécontentement et l'incompréhension d'un grand nombre d'assistants maternels employés auprès de particuliers qui se voient refuser leurs choix de formations.
Ces refus sont constants dés qu'il s'agit d'une formation hors catalogue I.F.E.F.

En effet, les partenaires sociaux ont mis en place le droit au DIF puis leur institut de formation (I.F.E.F. : institut F.E.P.E.M) celui-ci est chargé de la mise en place des formations par ailleurs, il intervient dans la commission (présidée par les partenaires sociaux eux mêmes) qui décide des acceptations et refus des demandes de formations. Cela constitue un circuit complètement hermétique.

Quelles en sont les conséquences ?
Les refus de l'I.F.E.F. sont, pour la plupart, systématiques dès qu'il s'agit d'autres organismes de formations que ceux du catalogue mis en place par l'I.F.E.F., ces refus justifiés par des motifs très vagues tels que : la grandeur de la salle, le choix des salles, la qualification des formateurs…

D'un autre coté, nous n'avons aucune base écrite ni aucune réponse qui précise un nombre de m2 de salle ou les diplômes nécessaires et obligatoires des formateurs.

Voici quelques autres exemples de difficultés rencontrées dans le choix des formations :

1) Les formations dans le catalogue existent dans quelques régions : (parfois un thème sur 26 régions)
   - Il faut faire 200 km et plus pour une journée de formation.
2) Refus et acceptation = même motif :
   - Les refus sont motivés dans certaines régions (exemple département 44) là où dans d'autres ils sont acceptés pour le même motif (département 13).
3) Le choix des formations (un seul thème par formation) ne répond pas à la demande des salariés.
   - Les assistants maternels ne peuvent avoir accès à un niveau de connaissance supplémentaire puisqu'il n'y a qu'un seul niveau par sujet de formation dans le catalogue.

L'I.F.E.F. justifie les refus en précisant que la liste (très large et vague) des formations de leur catalogue répond à chaque demande des assistants maternels, ces derniers se voient donc refuser leurs choix si le thème de la formation se rapproche de celui du catalogue.

AGEFOS-PME est l'OPCA mais celui-ci n'intervient qu'après acceptation de l'I.F.E.F. de ce fait et pour la plupart des cas, seules les formations acceptées par l'I.F.E.F. sont remboursées aux parents employeurs par l'AGEFOS PME.

Nous dénonçons toutes ces incohérences et leurs justifications abusives par ailleurs, le fait de ne pas ouvrir ou que très peu à d'autres organismes de formation constitue une entrave à la concurrence sur des décisions prises en charge, qui ne respectent aucunement le Code du travail.

Nous demandons donc l'acceptation des formations hors catalogues pour obtenir une égalité de traitement comme tout autre salarié et des précisions quant aux règles de fonctionnement de l'I.F.E.F.

Dans l'attente de votre réponse nous vous prions de croire, Madame, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Tarifs ASE département 43 – Haute-Loire

Applicables au 1er janvier 2011

S.M.I.C. 9.00 € **S.M.I.G. 3.36 €**

SALAIRE :	
Accueil continu	
Partie fixe : fonction globale de l'accueil	
50 SMIC par mois..	**450,00 €**
Partie accueil de l'enfant :	
Accueil un enfant : 120 fois le SMIC par mois	**1 080,00 €**
Accueil deux enfants : 200 fois le SMIC par mois......................	**1 800,00 €**
Accueil trois enfants : 300 fois le SMIC par mois	**2 700, 00 €**
Accueil intermittent	
4 taux de SMIC par jour et par enfant..................................	**36,00 €**
Taux de majoration lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite des soins particuliers	
Premier taux : 15,5 fois le montant du SMIC horaire par mois..............	**139,50 €**
Deuxième taux : 31 fois le montant du SMIC horaire par mois	**279,00 €**
Troisième taux : 46,5 fois le montant du SMIC horaire par mois............	**418,50 €**
Quatrième taux : 62 fois le montant du SMIC horaire par mois	**558,00 €**

II - INDEMNITES	
Indemnité journalière d'entretien (3.5 fois le minimum garanti) par jour.........................	**11,76 €**
Indemnité d'attente (2.8 fois le SMIC par jour et par enfant)...	**25,20 €**
Indemnité de suspension (50 fois le SMIC par mois)	**450,00 €**
Indemnité de congés : sur leur demande et sous réserve de l'intérêt de l'enfant, les assistants familiaux bénéficient de congés et des solutions relais sont trouvées avec d'autres familles ou un accueil en colonies ; les congés non pris seront rémunérés par une indemnité de 10 % de la rémunération.	

Frais de déplacement : fixé par référence aux modalités et au barème applicable à la Fonction Publique, à savoir :

Puissance Véhicule	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Au-dessus de 10 000 km
De 5 CV et moins	0,25 €	0,31 €	0,18 €
De 6 et 7 CV	0,32 €	0,39 €	0,23 €
De 8 CV et plus	0,35 €	0,43 €	0,25 €

ALLOCATIONS DIVERSES :	
Allocation tiers digne de confiance par jour	**13,00 €**
Allocation d'habillement (par mois)..	**65,00 €**
Barème achat de lunettes (maximum par monture)..................................	**80,00 €**
Allocation vacances par jour et par enfant (30 jours par an maximum)............	**3,50 €**
Activité sportive ou culturelle : le Conseil Général prend en charge les frais liés à une activité dans la limite d'un plafond de **130 € par enfant**.	

ARGENT DE POCHE :	
3 à 9 ans (par mois)	**9,00 €**
10 à 14 ans (par mois)	**29,00 €**
15 ans et plus..	**49,00 €**

ALLOCATION DE RENTREE SCOLAIRE :	
Maternelle	**35,00 €**
Primaire, enseignement en institution spécialisée ou en hôpital de jour..............	**60,00 €**

ALLOCATION DE RENTREE SCOLAIRE suite :	
Jusqu'à la 3ème – ITEP – IME	**110,00 €**
De la Seconde au Bac, BEP et CAP	**175,00 €**
Enseignement supérieur	**200,00 €**

Cadeau de Noël	**70,00 €**

PRIMES D'EXAMEN :	
Brevet – Certification de Formation Générale	**60,00 €**
CAP	**68,00 €**
BEP – BAC - BP	**92,00 €**
Diplômes supérieurs	**100,00 €**

Dots de mariage	**800,00 €**

RESULTATS CCPD

ASSOCIATIONS AFFILIEES à l'UFNAFAAM RAM

Département des Côtes d'Armor : association affiliée ADFAAM 22

Candidats	Nombre de voix obtenues	Nombre de sièges attribués
C.G.T.	274	0
C.F.D.T.	257	0
F.O.	308	1
A.D.F.A.A.M. 22	**968**	**3**

Département d'Ille-et-Vilaine : association affiliée FAMIIV/UD

Candidats	Nombre de voix obtenues	Nombre de sièges attribués
C.G.T.	465	1
C.F.D.T.	750	1
F.A.M.I.I.V./UD	**1386**	**3**
S.U.D.	375	0

Département de l'Oise : Les enfants d'abord

Candidats	Nombre de voix obtenues	Nombre de sièges attribués
ASS-MAT CFTC		0
CGT ASS-MAT 60		1
Les enfants d'abord		**1**
UDSPAFAM60		1

BENEVOLES

COUVERTURE SOCIALE

Les cotisations accident du travail

Certaines associations ont la possibilité de faire bénéficier leurs bénévoles d'une couverture accident du travail. Les taux de cotisation sont désormais fixés pour l'année 2011.

Bénévoles d'œuvres et d'organismes d'intérêt général (circ. n° 2011-025). Sont ici visées les personnes qui participent bénévolement au fonctionnement des associations qui entrent dans le champ d'application de l'article 200 du code général des impôts : fondations et associations d'utilité publique, organismes à caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial culturel (CSS, art. L. 743-2)… Pour ces catégories, les cotisations trimestrielles pour cette année sont les suivantes :

- 17 euros pour les travaux administratifs (risque 91.3 EE) ;
- 30 euros pour les travaux autres qu'administratifs (risque 91.3 EF) ;
- 4 euros pour la participation à des réunions à l'exclusion de toute autre activité (risque 91. EG) : assemblée générale, conseil d'administration…

En dehors du premier versement, ces cotisations trimestrielles sont payables d'avance dans les quinze premiers jours du mois précédant le trimestre civil d'assurance (CSS, art. R.743-9).

Bénévoles des organismes à objet social (circ. n° 2011-027). Sont notamment concernées les institutions médico-sociales, les institutions familiales, les associations d'action éducative et les associations intermédiaires (CSS, art. L.412-8 al. 6, 7 et 12). Les cotisations sont fixées comme suit pour l'année 2011 :

- 17 euros pour le cas général (risque 91. 3 EC). Cette somme s'obtient en multipliant le taux associé au risque 91.3 EC (0,050 %) au double du salaire minimum des rentes en vigueur au 1er janvier de l'année de paiement, soit au 1er janvier 2011 : 34 384,12 euros ;
- 69 euros pour les membres actifs et les animateurs réguliers (risque 91.3 ED). Pour ce risque, la formule de calcul est la suivante : 34 384,12 euros x 0,20 %.

Cette cotisation est payable au 1er avril de chaque année au titre de l'exercice précédent.

LT.

[LETTRE-CIRCULAIRE ACOSS N° 2011-025 ET N° 2011-027 DU 21 MARS 2011]

La mise à disposition de locaux par la collectivité *(EXTRAITS)*

■Henri BUSNEL

Obtenir la mise à disposition d'un local par la collectivité est un rêve pour de nombreuses associations. Mais l'offre est souvent limitée, pas toujours adaptée et parfois monopolisée par certaines associations. D'où la nécessité d'argumenter et de faire preuve d'imagination. Avant peut-être d'engager un recours.

CONTESTER UN REFUS

Pour contester un refus d'attribution de locaux vous devez saisir le juge administratif d'un recours pour excès de pouvoir (REP) dans les deux mois de la notification du refus. Il s'agit d'un recours en annulation d'un acte administratif unilatéral faisant grief. Le recours ne pourra être présenté que si votre association est déclarée, c'est-à-dire qu'elle a la capacité juridique et uniquement par le représentant légal de l'association, en ce sens qu'il a la capacité, la qualité et un intérêt à agir. L'association pourra invoquer, à l'appui de son recours, des moyens tels que l'incompétence, le vice de forme ou de procédure (si la demande n'a pas été soumise au vote de l'assemblée délibérante par exemple) ainsi que le détournement de pouvoir, la violation de la règle de droit et des motifs relatifs à l'acte lui-même (erreur de droit ou erreur manifeste d'appréciation).

ENGAGEMENTS RECIPROQUES

La loi précise clairement que les locaux communaux peuvent être utilisés par les associations, syndicats ou partis politiques qui en font la demande. Autant dans l'intérêt de la collectivité que dans celui de l'association, il est toujours préférable d'en clarifier et formaliser, dans une convention écrite de mise à

disposition, les conditions d'utilisation. Il s'agit notamment de l'engagement de l'association à ne pas utiliser les locaux à des fins autres que celles prévues dans la convention ou de la durée minimum garantie de mise à disposition pour l'association. L'établissement d'une telle convention doit donc être justifié par une nécessité d'intérêt général entrant dans le champ des compétences de la collectivité publique concernée. Plus qu'un simple descriptif elle devra préciser les engagements réciproques entre la collectivité et l'association :
-la nature des biens et services mis à disposition ;
-la durée de mise à disposition (de 3 à 5 ans) ;
-les contreparties éventuelles de la mise à disposition ou des conditions tarifaires consenties (participation au développement local, création d'emploi) ;
-les dispositions d'évaluation périodique ;
-les modalités en cas de rupture de la convention par l'une ou l'autre des parties.

ASSOCIATIONS MODE D'EMPLOI NUMERO 128 AVRIL 2011

ASSEMBLEE GENERALE

PROCES-VERBAL : MIEUX VAUT PREVENIR QUE GUERIR

L'établissement d'un procès-verbal d'assemblée général est facultatif. Néanmoins, il est fortement recommandé notamment pour justifier de la teneur des résolutions votées.

Le procès-verbal, compte rendu d'une séance d'assemblée générale, de conseil d'administration ou de bureau, retrace le déroulement de la séance et retranscrit toutes les décisions votée et adoptées par les organes délibérants.

LE PROCES-VERBAL FACULTATIF

La tenue d'un procès-verbal n'est imposée ni par la loi de 1901[1] ni par son décret d'application. Une association déclarée n'est donc en principe pas tenue d'établir un registre des délibérations, à l'inverse de la réglementation en vigueur en matière commerciale ou dans les syndics de copropriété. Une réserve est à émettre toutefois : les associations reconnues d'utilité publique établissent un procès-verbal conformément aux statuts types proposés par le Conseil d'Etat. A l'exception de ces cas particuliers, seuls les statuts ou le règlement intérieur de l'association peuvent contenir des dispositions imposant l'établissement d'un tel registre. Les dirigeants ne peuvent alors se soustraire à cette obligation, « les conventions légalement formées tenant lieu de loi à ceux qui les ont faites »[2].
Le formalisme d'un procès-verbal d'assemblée générale n'obéit à aucun régime particulier. Dans le silence de la loi, les statuts ou le règlement intérieur déterminent en toute latitude les modalités d'établissement de ce document. Ils peuvent préciser l'organe chargé de le dresser, subordonner sa validité à la signature d'une ou plusieurs personnes, ou encore déterminer un support particulier.
En tout état de cause, il convient d'être le plus minutieux possible dans l'établissement de ce document même si les statuts ne l'exigent pas. Le procès-verbal doit tenter de faire un compte rendu détaillé des discussions, des délibérations, des votes sans toutefois procéder à un inventaire exhaustif. Il est ainsi recommandé d'y faire figurer certaines mentions. Parmi celles-ci, on notera le nom de l'association, le lieu de la réunion, les date et heure, le mode de convocation, la date d'envoi de la convocation et le nom de l'organe appelé à délibérer.

LE ROLE PROBATOIRE DU PROCES-VERBAL

L'établissement d'un procès-verbal de délibération des organes de l'association n'étant pas une obligation, l'association qui négligerait cette opération ne s'expose à aucune sanction légale. Toutefois, l'importance de ce document rend les choses différentes en pratique.
Outre l'utilité qu'il présente pour la gestion interne de l'association, le procès-verbal joue un rôle essentiel dans la relation.

15 MAI 2011 – JURISASSOCIATIONS 439

[1] Loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, JO du 2.
[2] C. civ., art. 1134.

TENUE D'UN CAHIER DE COMPTE

Question : En trésorerie, doit-on tenir un cahier de comptes manuscrit ou sur l'ordinateur cela suffit-il sans les imprimer mais sauvegardé sur une clé USB ?

> **REPONSE :** L'association n'a pas d'obligation comptable si son chiffre d'affaire se situe entre 1000 et 60000 euros. Cependant, lorsqu'elle est subventionnée, elle doit au minimum tenir un cahier avec les pages numérotées sans rature des entrées et sorties ou recettes et dépenses.
> Il est autorisé que ce ne soit pas manuscrit mais fait par ordinateur avec les pages collées.
> Les justificatifs de dépenses sont à conserver 10 ans.

Requalification d'un CDD en CDI

L'omission de la mention du salaire dans un CDD ne constitue pas un motif valable de requalification en CDI dès l'instant que cette mention est sans lien avec le motif ou la légitimité du recours au CDD. [Soc. 16 février 2011, n° 09-67.607].

15 AVRIL 2011 – JURISASSOCIATIONS 437

PROCEDURE

MEMBRE D'UNE ASSOCIATION

Pas d'exclusion sans défense

Deux membres d'une association ne peuvent faire l'objet d'une mesure d'exclusion sans avoir au préalable été avisés des motifs de la décision, informés de la sanction envisagée et convoqués devant le conseil d'administration appelé à statuer.

Le respect de ces formalités garantit le principe du respect des droits de la défense et de l'article 1er de la loi du 1er juillet 1901 (relative au contrat d'association, JO du 2).

En l'espèce, une association a, par lettre simple, notifié à deux de ses membres, respectivement ex-présidente et ex-trésorier, leur exclusion. Elle réitère sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception deux mois plus tard en fixant, cette fois, les limites du litige et énonçant les motifs de l'exclusion. Les membres de l'association sollicitent l'annulation de la décision, leur réintégration ainsi que des dommages-intérêts. La Cour de cassation fait droit à leur demande au motif que le juge de proximité n'a pu constater que les intéressés ont été informés des raisons de leur exclusion et donc mis en mesure de présenter leur défense avant la prise de décision litigieuse.

S.Z.-D.

[CIV. 1RE, 17 MARS 2011, N° 10-14.124]

Frais kilométriques des bénévoles

Notre association rembourse les frais kilométriques à ses bénévoles. Dans la mesure où l'instruction fiscale ne semble pas être publiée, des chiffres circulent dont les montants sont différents, pourriez-vous nous indiquer votre méthode de calcul ?

Entre le moment de votre question et la présente réponse, l'instruction fiscale actualisant le barème pour l'évaluation des frais de véhicules engagés par les bénévoles a été publiée au Bulletin officiel des impôts (BOI) sous la référence suivante : instruction du 2 mai 2011 BOI 5 B-10-11.

Le barème comporte deux tarifs – l'un applicable aux véhicules automobiles et l'autre aux vélomoteurs, scooters et motos (Instr. du 29 octobre 2001, BOI 5 B-18-01) -, dont les montants sont revalorisés tous les ans dans la même proportion que l'évolution de l'indice des prix hors tabac.

Ainsi, pour les dépenses supportées au titre de l'année 2010, les tarifs du barème doivent être finalement revalorisés de 1,5 % par rapport à ceux de 2009 et arrondis à l'euro supérieur.

En conséquence et pour répondre à votre interrogation, le barème applicable pour l'évaluation des frais kilométriques engagés par les bénévoles est le suivant :

- Véhicules automobiles : 0,299 euro, tel que cela a initialement été publié dans notre tableau de bord ;
- Vélomoteurs, scooters, motos : 0,116 euro x 1,5 % = 0,118 euro (par kilomètre) et non 0,117 euro.

1ER JUIN 2011 – JURISASSOCIATIONS 440

ACTUALITES

LES CONGES SUPPLEMENTAIRES POUR ENFANTS A CHARGE NE PEUVENT ETRE RESERVES AUX SEULES FEMMES RAM

25/05/11

Cass. soc. 4 mai 2011 n°09-72.206 (n°1052 F-D), S té Merlin Gerin Alès c/ Muscio

Le principe d'égalité de rémunération entre les sexes posé par le droit européen s'oppose à ce que des congés supplémentaires ayant pour objet de favoriser la présence d'un jeune parent auprès de leurs enfants ne soient pas accordés aux pères.

Le droit communautaire et français autorise les différences de traitement au bénéfice des femmes qui sont destinées à compenser un désavantage résultant d'un éloignement du travail lié à la grossesse, à protéger la maternité ou à corriger une inégalité de fait affectant les femmes en matière d'emploi ou de promotion professionnelle.
En revanche, cette dérogation au principe d'égalité entre les sexes ne peut s'étendre aux mesures qui s'adressent aux femmes en tant que parent, dès lors que cette qualité appartient à la fois aux hommes et aux femmes.

En conséquence, est contraire au principe d'égalité la disposition d'une convention collective qui accorde des jours de congés supplémentaires aux seules mères de famille âgées de moins de 21 ans et ayant des enfants à charge. Ces congés qui ont pour objet de favoriser la présence d'un jeune parent auprès d'un enfant mineur ne peuvent légitimement être refusés aux hommes assurant la garde et l'éducation de leurs enfants dans les conditions prévues par l'accord. Ces deniers se trouvent en effet dans la même situation que les mères salariées.

La Cour de cassation s'était déjà prononcée dans le même sens dans une affaire similaire *(Cass. soc. 5 décembre 1996 n° 92-44.386).*

LA PERIODE D'ESSAI SE DECOMPTE EN JOURS CALENDAIRES

18/05/11 [extraits] RAM

Cass. soc. 28 avril 2011 n°09-40.464 (n°966 FS-PB), Joubert c/ Sté France filetsCass. soc. 28 avril 2011 n°09-72.165 (n°967 FS-PB), Dehon c/ Association Clé Nord Pas-d e-Calais

Le principe du décompte calendaire de la période d'essai exprimée en jours s'applique en matière de contrats à durée déterminée.

1

Les textes étant muets quant aux modalités de décompte de la période d'essai, c'est la jurisprudence qui a eu à se prononcer sur ce point.
Traditionnellement, la chambre sociale de la Cour de cassation distinguait entre la **période d'essai exprimée en semaines ou en mois**, qui devait se décompter en semaines civiles ou en mois calendaires (Cass. soc. 4 février 1993 n° 89-43.421 ; Cass. soc. 6 juillet 1994 n° 90-43.877 : Documentation sociale N-IX-15670 s.), et celle exprimée en jours qui devait se décompter en **jours travaillés** (Cass. soc. 4 février 1993 précité ; Cass. soc. 18 juin 2002 n° 00-44.553).
Mais, dans un arrêt du 29 juin 2005, elle a opéré un revirement de jurisprudence et aligné les règles de décompte des périodes d'essai en jours sur celles des périodes d'essai exprimées en semaines ou en mois, en jugeant que toute période d'essai exprimée en jours se décompte en **jours calendaires** (Cass. soc. 29 juin 2005 n° 02-45.701 : Documentation sociale N-III-8600). La formulation très générale de cet arrêt conduisait à penser que la solution valait non seulement pour les contrats à durée indéterminée, mais aussi pour les contrats à durée déterminée et en matière de travail temporaire.

2

L'arrêt du 28 avril 2011 vient **conforter cette interprétation** en ce qui concerne les contrats à durée déterminée. La Haute Juridiction décide en effet qu'au sens de l'article L 1242-10 du Code du travail, c'est-à-dire au sens des dispositions régissant la période d'essai des contrats à durée déterminée, toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière

calendaire. Un deuxième arrêt du même jour retient, à propos des seules périodes d'essai exprimées en jours, une solution identique (Cass. soc. 28 avril 2011 n° 09-40.464).

3

Les **faits** ayant donné lieu aux arrêts du 28 avril 2011 étaient les suivants.
Dans la première affaire (n° 09-72.165), l'employeur avait mis fin le 6 août 2007 au contrat à durée déterminée d'un salarié engagé pour six mois à compter du 23 juillet 2007, avec une période d'essai fixée par erreur à un mois alors qu'elle ne pouvait pas, en application de l'article L 1242-10 du Code du travail, excéder deux semaines.
Dans la deuxième affaire (n° 09-40.464), l'employeur avait mis fin le 6 janvier 2006 au contrat de travail à durée déterminée d'un salarié engagé pour la période allant du 27 décembre 2005 au 31 mars 2006, avec une période d'essai de 8 jours.
Les salariés soutenaient que leurs contrats avaient été rompus après l'expiration de leur période d'essai, celle-ci devant selon eux se décompter en jours calendaires. Les juges du fond les ont déboutés de leurs demandes en retenant que la période d'essai devait être décomptée en jours travaillés. La Cour de cassation censure les deux arrêts d'appel et réaffirme que la période d'essai doit se décompter de manière calendaire. Il en résulte que la période d'essai s'était achevée le 5 août 2007 dans la première affaire et le 3 janvier 2006 dans la seconde.

4

Dans ses deux arrêts du 28 avril 2011, la Cour de cassation réserve cependant le cas où il existe des **dispositions**conventionnelles ou contractuelles **contraires**. Cette réserve ne figurait pas dans le précédent du 29 juin 2005. Il est donc possible de prévoir le calcul de la période d'essai en jours travaillés par accord collectif ou dans le contrat de travail.

CONSEIL POUR LES DROITS ET DEVOIRS DES FAMILLES : QUESACO ?

Dispositif d'aide à la parentalité obligatoire dans les communes de plus de 50 000 habitants, le Conseil pour les droits et devoirs des familles (CDDF) fait l'objet d'un "guide méthodologique" que vient de publier le secrétariat général du comité interministériel de prévention de la délinquance (SG-CIPD).

TSA QUOTIDIEN 31/05/2011

LA JOURNEE DE SOLIDARITE EST-ELLE CONTRAIRE A LA CONSTITUTION ? RAM

C'est en substance la question que le conseil de prud'hommes d'Angers a décidé de soumettre le 28 février à la Cour de cassation dans le cadre de la question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

QPC retenue

L'information a été dévoilée par le quotidien régional *Ouest France*. "Tout est parti d'un salarié, cariste dans une filiale du groupe Carrefour, à Cholet, explique le journal. "Cela fait des années qu'il se bat contre ce fameux lundi de Pentecôte, qu'il qualifie de « travail forcé ». Des années qu'il se voit retirer un peu plus de 60 € sur son salaire", décrit l'article.
Lors du litige qui l'opposait à son employeur devant le conseil de prud'hommes d'Angers, il a soulevé "l'inconstitutionnalité de la journée de solidarité, au titre de la rupture du principe d'égalité devant l'impôt", explique Bertrand Salquain, l'avocat du salarié ainsi que de la CFDT, partie prenante au procès.

La Cour de cassation doit maintenant statuer

Les juges prudhommaux ont donc décidé de donner suite à cette demande. Ils ont transmis la QPC à la Cour de cassation, laquelle devra à son tour vérifier que cette QPC est digne d'être transmise au Conseil constitutionnel, le seul à même de statuer sur le fond du problème.
La Cour de cassation dispose de quatre mois pour transmettre ou non le dossier aux "sages" de la rue Montpensier, lesquels auront ensuite trois mois pour trancher. Bertrand Salquain se montre confiant et ne doute pas que le Conseil "supprime cet impôt archaïque" qui s'apparente selon lui à "un servage des temps modernes".

Un dossier à suivre en vue de la "réforme de la dépendance"

Rien ne permet, aujourd'hui, d'assurer que les "sages" seront saisis de cette nouvelle QPC. Mais, si tel est le cas, il faudra surveiller de prêt leur décision qui contribuera à alimenter la réflexion sur les pistes de financement de la réforme dite "de la dépendance". La mission sénatoriale sur le 5e risque a en effet émis l'idée, début février, d'instaurer une deuxième « journée de solidarité » qui permettrait de dégager 2,3 milliards d'euros en faveur de la prise en charge des personnes âgées dépendantes. Une piste qu'il faudra enterrer si le Conseil constitutionnel prononce l'inconstitutionnalité du dispositif créé en juin 2004.

Par Dominique Le Roux, avec la participation de Sybilline Chassat-Philippe

TSA QUOTIDIEN 02/03/2011

UFNAFAAM : Dès connaissance de la réponse du conseil constitutionnel nous ne manquerons pas de vous tenir informés dans les plus brefs délais.

LA JOURNEE DE SOLIDARITE ILLEGALE ? RAM

La Cour de cassation vient de transmettre au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité (QPC) soulevée **en février dernier** par le conseil de prud'hommes d'Angers sur la journée de solidarité. Les "sages" ont trois mois pour statuer. S'ils déclarent la journée de solidarité inconstitutionnelle, les salariés seraient fondés à réclamer le paiement de cette journée de travail sur les 5 dernières années. (Cf. Arrêt du 24 mai 2011)

TSA QUOTIDIEN 31/05/2011

PAS D'AUGMENTATION DU SMIC AU 1-7-2011 RAM

La progression de l'indice des prix à la consommation depuis la dernière revalorisation intervenue en janvier, restant en deçà de 2 % en mai 2011, le SMIC ne sera pas valorisé.

LE NOUVEAU DISPOSITIF D'ASSURANCE CHOMAGE EST AGREE RAM

L'ensemble des textes relatifs à l'assurance chômage (convention, règlement annexé, annexes et accords d'application) faisant suite à l'accord du 25 mars 2011 a été agréé par les pouvoirs publics. Le dispositif est ainsi rendu obligatoire pour les employeurs et les salariés relevant du champ d'application de l'Unédic.
Il s'applique du 1er juin 2011 au 31 décembre 2012 (Arrêtés du 15-6-2011 : JO 16 p. 10194 s ; MS n° 7320).

FRS 12 11 • 11 EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE

Réunion d'information en Bretagne

La corporation des assistantes maternelles apparaît comme une des moins bien assurées au niveau professionnel. Mireille Gillet, présidente et Anne-Marie Rio, trésorière de l'Association départementale des assistantes maternelles et familles d'accueil du Morbihan (Adamfam) ont animé une réunion d'information pour les assistantes maternelles du pays de Locminé vendredi. Une quinzaine de ces « nounous » a répondu à l'invitation.
En préambule, Mireille Gillet et Anne-Marie Rio ont présenté l'Adamfam 56 et souligné l'importance de son adhésion à la Fédération nationale (uf) (184 associations réparties sur 69 départements et 19 000 adhérents). Outre l'importance des assurances obligatoires, elles ont aussi informé sur les devoirs des assistantes maternelles au regard des enfants accueillis, sur le soutien qu'apporte cette fédération dans de multiples domaines : contrats de travail, relations avec leurs employeurs (les familles), les services tels la Protection maternelle infantile (PMI), Direction générale des interventions sanitaires et sociales (DGISS).
« Nos objectifs sont de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'accueil des enfants et d'aider les assistantes maternelles dans les rapports avec les parents », assure Mireille Gillet. L'Adamfam soutient aussi le travail d'équipe, la place des assistantes au sein d'équipes pluridisciplinaires, gère les offres de rencontres et d'échanges, etc. **« Assistante maternelle est un vrai métier exercé par des professionnels de l'enfance. Ce qui nécessite d'être vigilant pour l'accomplir en toute sécurité »**.

Contact : 02 97 57 19 90. E-Mail adamfam56@orange

Les familles d'accueil se rebiffent à Albi

L’histoire du jour



/Photo Jean-Marie Lamboley.

Une dizaine de personnes, des chapeaux de paille, des slogans et un hygiaphone pour scander leur grogne. Les assistants sociaux, ces familles d'accueil qui reçoivent des enfants confiés au service de l'aide sociale à l'enfance (ASE) du conseil général, ont tenu à marquer leur désarroi, hier matin devant l'Hôtel du département à Albi. « Des aides, pas des promesses », « Des lettres recommandées sans réponse, des réunions conviviales sans lendemain, le mépris par le silence, ça suffit », « Nous entrons en résistance », pouvait-on lire et entendre. Rien ne va plus dans la profession selon le syndicat des assistants familiaux du Tarn (SAF).

« C'est grâce à ces familles d'accueil, leur maison et un investissement au quotidien que les enfants ayant un parcours difficile trouvent un peu de sécurité et suffisamment d'attention pour réussir leur vie », confie une assistante familiale. Depuis 2005, un diplôme d'État accrédite cette profession. Mais depuis le désengagement financier de l'État, le conseil général a dû faire des choix. « Il a tout simplement mis à mal cette profession si particulière et pourtant, si nécessaire, ajoute cette mère de famille. Nous dépendons du bon vouloir de notre employeur : pas de week-ends, pas de congés payés, des frais de déplacement qui ne sont pas remboursés, pas d'allocations chômage. Notre salaire se réduit de jour en jour. Nous sommes des intermittents du social. C'est tout un système qui est à revoir à condition de faire le choix de l'accueil familial comme dans bien d'autres départements ! »

Le collectif du syndicat (SAF), qui estime que le président du conseil général reste sourd aux multiples appels, a souhaité, à travers cette manifestation, le réveiller « afin qu'il trouve des solutions concrètes plus adaptées à la situation des assistants familiaux. »

Source : la depeche.fr

PUBLIÉ LE 31/05/2011 07:37 | **P S.**



Réponses…

RAM

JOURS D'EXAMENS, JOURS DE FORMATION ?

Question : J'ai passé mon cap petite enfance cette année. Je voulais savoir si mes jours d'examens où je n'ai pas accueilli l'enfant pouvaient passer en jour de formation et que l'employeur me doit en tant que salarié ?

> REPONSE : Le jour d'examen n'est malheureusement pas considéré comme jour de formation, vous devez poser un congé payé voire un congé sans solde. Il est également possible de prévoir le paiement de cette journée lors de la signature du contrat de travail.
> Certains départements le prennent en charge (négociation en CDAJE), rapprochez-vous de votre département afin de voir si cela est mis en place.

CALCUL DU 120ème

Question : Pour calculer les 1/120ème, il faut prendre les salaires nets avant ou après paiement des indemnités d'entretien et de nourriture ?

> REPONSE : AVANT. Les indemnités d'entretien et de nourriture ne sont pas des salaires. Le total des salaires nets perçus pendant toute la durée du contrat divisé par 120 constitue le montant de l'indemnité conventionnelle de rupture. *Cf article 18 f), ccn*

CONGES SUPPLEMENTAIRES PAR ENFANT ?

Question : Les congés supplémentaires pour enfant de - 15 ans, ce sont 2 jours par enfant ou pour plusieurs ?

> REPONSE : Il s'agit de 2 jours par enfant. *Cf. Article L3141-9, code du travail.*

ACQUIERT-ON DES CONGES PAYES EN MALADIE ?

Question : J'aimerais savoir si une assistante maternelle acquiert des congés quand elle est en arrêt maladie pendant plusieurs mois ?

> REPONSE : NON la période de travail pour maladie n'ouvre pas droit à l'acquisition des congés payés. Par contre, celle liée à l'arrêt de travail pour accident du travail est assimilée à du travail effectif.

PEUT-ON PRENDRE DES CONGES APRES MALADIE ?

Question : Peut-on prendre des congés payés à la suite d'un arrêt de travail. C'est le cas d'une assistante maternelle qui avait posé ses congés annuels le 30 juin mais entre temps elle s'est retrouvée en arrêt de maladie jusqu'au 24 juin, elle voudrait savoir si elle peut prolonger son arrêt de maladie jusqu'à ses vacances ou doit-elle reprendre ?

> REPONSE : Lorsqu'un salarié a posé ses congés déjà avant son arrêt de travail et qu'il reprend avant ceux-ci, il peut bien sûr les prendre. S'il n'avait pu les prendre du fait de sa maladie, ceux-ci se seraient adossés après, à son retour. Il en conserve le droit même après la période légale expirée. Pas d'obligation de reprise entre la maladie et la période de congés. Pour la prolongation, tout va dépendre de l'avis de son médecin.

INDEMNITE DE RUPTURE QUAND ?

Question : Assistante maternelle depuis environ 6 ans, elle accueille, entre autre, deux enfants de la même famille : une petite fille qui aura, ou a déjà, 6 ans et un petit garçon de 3 ans. Elle a débuté son activité à son domicile, mais depuis le 1er mai, elle exerce au sein d'une MAM, qu'elle a créée

avec un collègue. Lors du début d'activité à la MAM, elle a fait un avenant au contrat et dans le règlement de cette MAM, il est stipulé qu'ils accueillent les enfants de 2 mois 1/2 à 6 ans. Donc, en Août le contrat se terminera pour la petite fille et de ce fait, la maman retirera aussi le petit garçon. Cette maman prétend, puisque c'est l'assistante maternelle qui rompt le contrat, qu'elle ne lui doit pas les indemnités de rupture.

REPONSE : En effet, si la rupture est à l'initiative de l'assistante maternelle, il n'y a aucune indemnité. Il faut que celle-ci soit à l'initiative de l'employeur.

CONGE DE MATERNITE ET FORMATION OBLIGATOIRE

Question : Je suis assistante maternelle depuis juin 2010, ayant commencé l'activité en septembre 2010. Je dois effectuer la seconde partie de la formation à partir de septembre 2011. Il se trouve que je suis enceinte et accouche fin août 2011. Puis-je et/ou dois-je participer aux journées de formation pendant mon congé maternité ? Si non est-il possible de reporter d'un an la formation ?

REPONSE : En principe, beaucoup de départements le refusent au cas où il surviendrait un accident pendant la formation, trop compliqué. De plus, n'oublions pas qu'une période de repos obligatoire est à respecter :

Le code du travail fixe un congé obligatoire de huit semaines : deux avant l'accouchement et six après la naissance. Mais sa durée augmente en fonction du nombre d'enfants à charge ou à naître.

- Si vous attendez votre premier ou votre deuxième enfant, le congé est de 16 semaines : six avant et dix après.
- A partir du troisième enfant, vous avez droit à 26 semaines : huit avant et 18 après.

Il est mieux de voir avec le service gérant la formation pour un éventuel report surtout que vous avez encore 4 années devant vous (renouvellement).

ABSENCE NON PREVUE DANS CONTRAT OCCASIONNEL

Question : J'ai commencé un contrat occasionnel pour une courte période. (Normalement sur 4 jours par semaine). Pour la fiche de paie, il faut ajouter 10 % des congés payés pour mai et aussi pour juin. Comment fait-on ce calcul ? Et dois- je être payé le 30 mai ou le 17 juin ? Autre chose, il était prévu que l'enfant vienne 4 jours, mais il n'est pas venu deux jours, pour raison non médicale. Est-ce que je dois être payée comme c'est un contrat occasionel ???

REPONSE : Un contrat occasionnel du fait de sa courte durée ou son caractère irrégulier n'est pas pour autant un contrat d'accueil à la carte, des horaires et jours d'accueil doivent être définis. J'espère que ceux-ci ont été notés au contrat et si 4 jours d'accueil sont prévus, 4 jours sont à régler, le salaire ne peut être minoré que pour votre absence et l'absence de l'enfant pour maladie.

Cf article 14 – Absences, convention collective

Les salaires se règlent chaque fin de mois.

Dans l'accueil occasionnel, il est évoqué le paiement du 1/10e en fin d'accueil soit au terme du contrat. Le 1/10e se rajoute au salaire hors indemnités d'entretien et de nourriture et se transformera en jours sur le volet Pajemploi mais ceci concerne le parent employeur qui complète le coupon, nous avons fait une information pratique sur le sujet dans la rubrique que nous leur consacrons.

CONGES PAYES ET PREAVIS

Question : Je souhaite donner ma démission pour un contrat. Je suis en année incomplète, congés payés tous les mois, je prends mes congés en août. Si je donne ma démission le 31 juillet, le délai de préavis est-il reporté en septembre ? Les parents doivent-ils me payer août et septembre ? Sinon, je donne ma démission fin juin pour arrêter le contrat fin juillet ?

REPONSE : Si vous avez 1 an d'ancienneté et donc 1 mois de préavis, en effet attention, celui-ci est suspendu pendant la période de vos congés payés. Si vous voulez finir fin juillet, il va falloir donner votre démission début fin juin ou début juillet. Si le contrat se termine fin juillet, il n'y aura plus de salaire en août et septembre. Par contre si vous donnez votre démission fin juillet, qu'en août vous êtes en congés, le préavis d'1 mois se fera sur septembre donc avec versement du salaire sur ces 2 mois.

JURISPRUDENCES

Contrat à durée déterminée : Décompte de la période d'essai RAM

Cass. soc. 28-4-2011

Dans un arrêt du 28 avril 2011 rendu en matière de contrats à durée déterminée, la Cour de cassation réaffirme sa jurisprudence sur le décompte de la période d'essai.

Au sens de l'article L.1242-10 du Code du travail, et sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire, toute période d'essai, qu'elle soit exprimée en jours, en semaines ou en mois, se décompte de manière calendaire.

Source : FRS 10 11

Modification du contrat de travail – modification par l'employeur – nature et qualification de la modification – horaire ou durée du travail – modification contractuelle – durée du travail.

La durée du travail telle que stipulée au contrat de travail constitue, en principe, un élément du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, peu important que la rémunération soit maintenue.

La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait imposé au salarié un changement des horaires de permanence entraînant une diminution de son temps de travail effectif et donc de la durée du travail, a exactement décidé, d'une part, qu'il y avait eu modification du contrat de travail, d'autre part, que la rupture était intervenue aux torts de l'employeur.

Cass. soc. 30 mars 2011 n° 09-70.853 (n° 817 F-D), ANNE c/Boumala

Source : RJS 6/11 N° 501 à 504

Modification du contrat : Acceptation d'une proposition précise RAM

Cass. soc. 25-5-2011 ***N-VI-10360 ; MS n° 17525***

Quelle est précisée la portée de l'acceptation expresse par le salarié d'une proposition suffisamment précise de modification du contrat, alors même qu'aucun avenant contractuel n'a été signé. La Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la question.

Dès lors que le salarié a expressément accepté l'offre de détachement faite par l'employeur précisant sa durée, l'emploi et la rémunération, l'accord des parties vaut avenant au contrat de travail, et l'employeur ne saurait revenir unilatéralement sur cet engagement.

Cass. soc. 25 mai 2011 n° 09-66.956 (n° 1255 F-D), Cristal c/sté Alcan bauxite et alumine

Source : FRS 12 11 EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE

L'abandon de poste peut permettre de licencier RAM

Un abandon de poste n'est pas une démission [extrait]

Lorsqu'un salarié est absent de l'entreprise sans justification, il s'expose à une sanction, qui peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Seules certaines circonstances peuvent « excuser le comportement du salarié ». C'est le cas s'il quitte son poste en raison de son état de santé afin de consulter un médecin, même sans en avertir au préalable l'employeur.

Par ailleurs, le seul fait pour un salarié d'être absent de son poste sans prévenir ne caractérise pas la volonté de démissionner. L'employeur qui interprète cette absence en démission pourrait se voir reprocher un licenciement injustifié.■

Cass. soc. 6 avril 2011, n° 10-10479 D

Source : RF CONSEIL N° 231 JUIN 2011

RAM

Petite enfance : les ministres de l'UNION EUROPEENNE soutiennent des services d'accueil de qualité.

Les ministres européens de l'éducation reconnaissent la nécessité d'assurer un accès généralisé à des structures de grande qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance. Dans une série de conclusions adoptées le 20 mai, ils invitent leurs gouvernements respectifs à évaluer les services actuellement mis en place en termes d'accès, de coût et de qualité et à réaliser des investissements pour en pallier les lacunes.

Les ministres conviennent en effet que l'acquisition de bases solides dès la petite enfance rend l'apprentissage ultérieur plus efficace et plus susceptible de se poursuivre tout au long de la vie. Ils reconnaissent en outre que les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance profitent à tous les enfants, et en particulier à ceux qui sont issus de milieux socio –économiques défavorisés, de l'immigration ou de familles roms, ou à ceux qui ont des besoins spécifiques en matière d'éducation.

Fort de ce constat, le conseil des ministres de l'Union européenne réitère son engagement de 2009 visant à faire passer à 95% d'ici à 2020 la proportion d'enfants ayant entre 4 ans et l'âge de la scolarité obligatoire qui sont accueillis dans le cadre de l'enseignement préscolaire.

Il invite à cet effet les Etats membres à analyser les services existant actuellement sur leur territoire et à veiller à la mise en place de mesures destinées à fournir un accès équitable à des structures d'éducation et d'accueil tout en renforçant la qualité de l'offre. Les ministres proposent entre autres les mesures suivantes :

> Mettre au point de modes de financement rentables et ciblés, soutenir la professionnalisation du personnel travaillant dans ces structures, soutenir les parents dans leur rôle d'éducateur principal, promouvoir la collecte de données au niveau européen et encourager des programmes et cursus appropriés à chaque stade du développement de l'enfant.

Ces conclusions, adoptées à l'occasion du conseil *« éducation et jeunesse »* des 19 et 20 mai, constituent une réponse à la récente communication de la commission européenne intitulée **« Education et accueil de la petite enfance : permettre aux enfants de se préparer au mieux au monde de demain. »**

Source : ASH N° 2711

L'IGAS préconise de porter a un mois le congé de paternité sans toutefois le rendre obligatoire

Réformer les congés de maternité et de paternité en allongeant ce dernier, raccourcir le congé parental tout en le rémunérant mieux, instaurer un droit individuel à la parentalité tout au long de la vie…dans un rapport remis le 7 juin à la ministre des solidarités l'IGAS (*inspection générale des affaires sociales*) formule 25 propositions pour promouvoir l'égalité des sexes dans la sphère tant familiale que professionnelle.

Le constat dressé par son auteur est connu *« l'inégal partage du temps parental et des taches domestiques constitue le noyau dur de l'inégalité professionnelle car le mouvement de déspécialisation des rôles continue de se faire en sens unique : très fort pour les femmes qui sont entrées en masse, depuis les années 70 sur le marché du travail, très faibles pour les hommes dans leurs incursions dans la sphère prive. La mobilisation des hommes constitue dans un élément majeur du changement »* affirme l'inspectrice.

La proposition phare du rapport est la création en plus d'un congé de maternité de 12 semaines (dont 8 semaines obligatoire dans le droit actuel) d'un congé d'accueil de l'enfant de 8 semaines à partager de façon égale entre les deux parents. Concrètement cela revient à octroyer un congé de 16 semaines à la mère ce qui est déjà la durée actuelle du congé maternité hors cas de grossesse multiple et un congé de 4 semaines au père qui aujourd'hui ne bénéficie que de 11 jours calendaires consécutifs. Le congé d'accueil de l'enfant, non obligatoire mais non transférable entre les parents, devra être pris à la suite du congé de maternité. En outre, si le père le prend intégralement *« un bonus »* d'une semaine, fractionnable sous forme de demi-journées sera à prendre indifféremment par l'un ou l'autre parent jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.

Lire ce rapport : www.igas.gouv.fr

Source : ASH N° 2713

COMITE PARTENARIAL DE LA CNAF

JUIN 2011

Ordre du jour :

1) Présentation des outils de communication nationaux destinés à promouvoir l'offre globale de service des CAF en matière de petite enfance.
2) Information sur le projet de mise en place d'un groupe de travail relatif à l'élaboration d'outils destinés aux RAM.
3) Présentation du projet du décret relatif au prêt à l'amélioration du lieu d'accueil pour les assistantes maternelles.
4) Point de situation sur l'avancée du projet relatif à la création d'un espace numérique du particulier employeur et de son salarié.

Présentation des outils de communication :
Les outils de communication des Caisses d'Allocations Familiales sont destinés à offrir une visibilité et un système d'échange pour développer un lien avec les partenaires locaux sur l'offre globale de services et propositions de la C.A.F.
Les membres du comité partenarial demandent à être destinataires de ces outils également ; la CNAF accepte cette demande.

Information sur la mise en place d'un groupe de travail pour les relais assistants maternels :
Le groupe de travail sur les outils pour les animateurs RAM sera constitué de 12 coordinateurs de RAM CAF.
L'UFNAFAAM avec le soutien de l'UNIOPSS demande à être intégrée à ce groupe.
La CNAF accepte de convier l'UFNAFAAM, le SPAMAF ainsi que la Fédération des particuliers employeurs et le SPE (syndicat des particuliers employeurs).
La CNAF conviera les partenaires à une réunion de lancement pour mettre en place un calendrier le 4 juillet (aucune autre date n'a pu être demandée en remplacement.)

Présentation du projet du décret relatif au prêt à l'amélioration du lieu d'accueil pour les assistantes maternelles :
Alors que la loi est déjà mise en place pour les PAH (*Prêt à l'Amélioration à l'Habitat*) un décret va en préciser certains aspects (remboursement anticipé, départ de la profession etc.). Ce prêt sera également disponible pour les assistants maternels en Maison d'assistants maternels.
L'UFNAFAAM demande à ce que des précautions soient prises pour préciser les difficultés que ce prêt pourrait apporter. En effet dans une Maison d'assistants maternels, les professionnels pourraient obtenir un prêt pour un local qui n'est pas leur maison et, suite à une démission, à un licenciement ou à une impossibilité (longue maladie etc.), devront continuer à rembourser ce prêt alors qu'il n'est pas destiné à leur propre habitation.
La CNAF reconnait clairement que ce prêt n'est pas idéal, surtout dans une Maison d'assistants maternels, mais il doit être versé à la même catégorie de salarié sans exception. Elle incitera d'autant plus fortement les assistants maternels à signer une convention avec le propriétaire des locaux. Il semble, selon la CNAF, que ce soit déjà le cas dans les Alpes-Maritimes

Point de situation sur l'avancée du projet relatif à la création d'un espace numérique du particulier employeur et de son salarié :
L'Espace numérique est différent du centre ressources de la F.E.P.E.M.
Il devra être gratuit et libre d'accès mais il faut qu'il soit accepté par le conseil d'administration de la CNAF.
Le comité partenarial demande des précisions sur le but de cet espace.
C'est la C.N.A.F qui pilotera ce centre et aura pour but d'intégrer tous les outils (ACOSS, IRCEM, SECURITE SOCIALE).
L'UFNAFAAM, le SPAMAF, l'UNIOPSS, L'ACEPP et Familles Rurales demandent également que les partenaires salariés soient intégrés à ce dispositif.

Sa mise en place est en phase de préfiguration mais la CNAF indique qu'un comité de pilotage doit être constitué avec des représentants des salariés et des employeurs. Il devra valider le cahier des charges, et décider de la forme juridique de cet espace d'ici la fin 2011.
L'UFNAFAAM demande la plus grande vigilance sur les informations données.

Autre informations :
Monsieur Moussouni annonce son départ de la DGCS, il aura en charge la délégation générale à l'outre-mer. Il dirigera le Département des politiques européennes, de l'insertion régionale et de la valorisation de l'outre-mer.
Le décret qui doit préciser la liste des professionnels pour l'encadrement dans les établissements d'accueils des jeunes enfants n'est toujours pas paru.

Pour l'UFNAFAAM : Sandra Onyszko

Conférence de presse : Fondation Carla Bruni-Sarkozy
LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME

RAM



Le mardi 17 mai 2011, à Paris, Carla Bruni-Sarkozy qui a créée une fondation a souhaité réunir les trente associations qu'elle soutient, dans le cadre de son programme national ***Sortir de l'illettrisme*****. Parrainé par Gérard Depardieu, cet évènement de sensibilisation et de réflexion sur la lutte contre l'illettrisme en France a rassemblé un grand nombre d'acteurs engagés autour de la lecture et de l'écriture pour tous.**

L'UFNAFAAM a été invitée à entendre l'appel à projet de la Fondation vers les associations désirant y répondre.

La présidente de cette fondation rappelle que l'illettrisme est à différencier de l'analphabétisme.
L'illettrisme désigne les personnes qui ont été scolarisées (donc qui ne sont pas analphabètes) et qui n'ont pas acquis une maitrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul. L'illettrisme concerne aujourd'hui plus de 3 millions de personnes en France.
La Fondation apporte son soutien financier à des projets associatifs en direction des familles dans le but d'engager des actions pérennes dans le domaine de la prévention et de la lutte contre l'illettrisme.
Toute association qui sera en mesure d'attribuer et d'aider les familles en les accompagnants pourront bénéficier d'aides, il faudra également présenter un bilan quantitatif de l'action pour une éventuelle reconduction de l'aide l'année d'après.
Les associations devront déposer un dossier de candidature en présentant un projet concernant de préférence plusieurs membres de la famille.
L'association porteuse peut être :

- Une association familiale (association de parents)
- Un regroupement à but familial
- Une UDAF (union départementale d'associations familiales)
- Toute autre association locale (association de femmes, etc.)
- Association gérant une structure d'accueil enfance ou petite enfance.

Les dossiers retenus seront évalués par un jury composé de représentants de la fondation de l'ANLCI (*Association nationale de lutte contre l'illettrisme*) de l'UNAF et de la Fondation de France.
Pour télécharger un dossier : www.fondationcgs.org
La remise des dotations de ces aides se déroulera dans le premier trimestre de l'année 2012.

Pour l'UFNAFAAM, Sandra ONYSZKO

Commission Petite Enfance de l'UNIOPSS
MARDI 17 MAI 2011

RAM

Ordre du jour :

1) Intervention de la Cnaf avec monsieur Ortalda sur la prestation d'accueil du jeune enfant (PSU) et Delphine Bonvalet
2) Actualité des réseaux
3) Autres points d'information

Documents remis :

- Publication de la CNAF (expérimentations petite enfance de la branche famille)
- Plan d'urgence (*document de pas de bébé à la consigne)*
- L'accueil des enfants : enjeux et réformes , et appel aux entreprises dans 4 pays européens
- Défenseurs des enfants : communiqué de presse du 27 avril 2011
- Communiqué de la DGCS suite à la publication des organisations professionnelles
- Compte rendu de la réunion du groupe de travail sur les moins de 18 ans du 21 mars 2011

Organisations et personnes présentes à la Commission Petite Enfance : UNA, URIOPSS PACA, URIOPSS BRETAGNE, URIOPSS ILE DE France, FNARS, ATD QUART MONDE, ECOLE DES PARENTS, CSF, ACEPP, FONDATION D'AUTEUIL, CNAF, MSA, Christine Attali-Marot et Doris Rassier, URIOPSS NORD PAS DE CALAIS, UFNAFAAM.

LA PSU par Laurent Ortalda et Delphine Bonvalet :

La PSU (*prestation de service unique*) est le système de financement des crèches.

Laurent Ortalda de la CNAF en dresse un bilan financier :

La PSU rentre dans le financement de la COG (*convention d'objectif et de gestion*). La COG a une croissance de 7.5% d'investissement par année.

Cet investissement montre une volonté forte, selon Monsieur Ortalda, de la *branche famille* d'investir sur la petite enfance.

Développer de nouveaux modes d'accueil, ajoute-t-il, ne veut pas dire pour autant fragiliser l'existant.

Les nouvelles directives sur le financement de la PSU seront envoyées au travers des circulaires pour en expliquer le détail des calculs.

Ces documents préciseront le mode de financement des nouveaux modes d'accueils, comme les micro-crèches, ainsi que la facturation faite aux familles et la tarification à l'heure.

La circulaire précise également la possibilité laissée aux familles d'effectuer des réservations dans certains créneaux horaires.

L'existence de ces réservations devra figurer obligatoirement dans la réglementation des EAJE (*établissements d'accueils des jeunes enfants*).

Sera inséré le principe de majoration (pour les familles habitant hors de la commune) dans ce cas la possibilité de majorer à ces familles sera déduite du financement PSU pour les crèches.

Les membres de la commission petite enfance relèvent que le taux de PSU reste un outil de calcul et qu'à ce titre, il serait nécessaire de développer une enquête visant à démontrer que ce mode de financement est un gage de qualité d'accueil pour les familles.

L'UFNAFAAM intervient sur une précision de la circulaire PSU. Celle-ci relève que la PSU peut être versée aux deux parents lors d'une séparation ou divorce lorsqu'ils font accueillir leur enfant à la crèche. A l'inverse il n'est pas possible de verser la *Prestation d'Accueil du Jeune Enfant* aux deux parents divorcés lorsque leur enfant est accueilli chez une assistante maternelle. Cela pose une question en termes d'équité pour les familles selon qu'ils choisissent l'un ou l'autre mode d'accueil.

La CNAF confirme puis le justifie et explique que la P.A.J.E. est un mode de financement qui n'est pas alimenté par les mêmes réseaux CNAF. L'UFNAFAAM entend bien cette complexité mais demande que cette problématique fasse l'objet de modifications de la part de la CNAF. ATD QUART MONDE, remonte que bon nombre de familles précaires se retrouvent confrontées à ne pas trouver de places en crèche.
Christine Attali Marot propose qu'un groupe de travail soit constitué pour travailler sur cette lettre circulaire PSU et sur le point des modes d'accueil pour les familles en précarité.

Actualité des réseaux :

Astrid Mac Carthy de la MSA (*mutualité sociale agricole*) précise que la MSA est également signataire de la circulaire COG sur la PSU.
L'URIOPSS Nord Pas de Calais souligne que la circulaire RELAIS ASSISTANT MATERNEL est critiquée puisqu'elle ne donne pas les moyens de financer tous les projets.
Delphine Bonvalet, conseillère technique à la CNAF revient sur cette circulaire en en soulignant la nécessité de rappeler les missions de bases des animateurs de relais. Il fallait rendre homogène l'information. La commission petite enfance porte un avis négatif sur cette circulaire et l'avait déjà remonté lors du comité partenarial de la CNAF.

L'UFNAFAAM revient sur les journées de formation à la PRESQU'ILE DE GIENS et notamment sur le thème de ces journées : *« qualité de l'accueil et accueil de qualité »*. L'UFNAFAAM fait un lien entre le mode de financement PSU et l'intervention de la commission sur ce point, et l'intervention du philosophe Monsieur Vivaret. Celui-ci a apporté la même réflexion en précisant que l'économie doit être au service de la qualité et non l'inverse. La PSU est un outil qui doit être au service d'une qualité d'accueil mais on ne doit pas se servir de ce mode de financement pour justifier qu'avec cet outil la crèche offre un service de qualité d'accueil.
Christine Attali Marot demande à ce que lui soit communiqué le compte-rendu des actes de cette rencontre.
Nous répondons par l'affirmative.

Christine Attali Marot revient sur l'état des lieux qui a été fait concernant les CDAJE (*commission départementale d'accueil du jeune enfant*).
Ces commissions sont des instances de réflexion et de propositions et interviennent sur les différents modes d'accueil. Ces commissions sont, normalement, mises en place, dans chaque département. Elles doivent veiller à la mise en place d'actions cohérentes à mener en faveur de la petite enfance.
Cependant et bien qu'elles soient obligatoires, de nombreux départements ne l'ont pas mise en place ou se contentent de l'avoir créée sans la faire fonctionner. 11 départements ne désirent pas en ouvrir une, soit parce qu'ils ont déjà une autre commission semblable (type schéma départemental), soit parce que dans certains départements il y a un manque d'intérêt ou une hostilité envers le sujet de la petite enfance (Marne, Meuse, Indre, Dordogne, Aube)

L'URIOPSS PAS DE CALAIS remonte également qu'un dispositif expérimental a été créé à Lille.
Cette nouvelle mesure est destinée à faciliter l'emploi des femmes en parcours d'insertion (à Lille, elles sont près de 400 chaque année). La ville de Lille reverse une participation (en plus de celle de la P.A.J.E.) pour l'emploi d'une assistante maternelle ou pour une place de crèche. Lille a débloqué un budget de 64 000 € pour ce projet.

L'URIOPSS BRETAGNE revient sur une étude publiée provenant du centre CNRS sur les comparaisons européennes en termes de mode de garde.
Ainsi en France, les enfants de moins de 3 ans sont pour :

- → 67% gardés par les parents (ou grands parents)
- → 18% sont accueillis chez un assistant maternel.
- → 10% dans une crèche
- → 2% par une garde à domicile.

La prochaine commission petite enfance aura lieu le 15 septembre.

Pour l'UFNAFAAM : SANDRA ONYSZKO

MAISONS D’ASSISTANTS MATERNELS

[Extraits du rapport d’activité 2010 de l’UNAF] RAM

>>Loi relative à la création des maisons d’assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels

Auditionnée à deux reprises sur la question, l’UNAF a pris position sur les maisons d’assistants maternels. L’UNAF ne peut être favorable qu’à certaines conditions aux maisons d’assistants maternels. L’UNAF a alerté les sénateurs sur deux aspects de cette loi du 9 juin 2010 :

la délégation d’accueil qui autorise l’assistant maternel à déléguer la surveillance des enfants dont il a la responsabilité à un autre assistant maternel du local. Selon l’UNAF, cette mesure risque de diluer les responsabilités et n’apporte pas une garantie suffisante pour les familles.

La convention CAF/MSA/Conseil Général/Assistant maternel rendue non obligatoire. Sans chercher à complexifier administrativement la mise en place des maisons d’assistants maternels, l’UNAF a insisté sur la nécessité de bien encadrer ces nouveaux modes d’accueil pour garantir aux familles sécurité et professionnalisme en rendant obligatoire cette convention.

Malgré les alertes, le législateur a entériné ces deux dispositions.

>>Proposition de loi visant à diversifier l’offre de garde d’enfants

La proposition de loi visant à diversifier l’offre de garde d’enfants déposée sur le bureau de l’Assemblée nationale le 29 mars 2010 était à l’initiative de six députés de la majorité. Elle cherchait à agir sur trois leviers : une meilleure implication des entreprises, une meilleure coordination des acteurs. L’UNAF s’est positionnée sur les différentes dispositions de cette loi.

EDITORIAL UNION SOCIALE – Juin 2011 RAM

Quelle place pour l’enfance et la jeunesse ?

Dernièrement encore, à travers la mort d’un adolescent de Marseille, la jeunesse nous a été présentée comme dangereuse. Les médias ne mettent que trop rarement en avant les actions positives où l’enfant et le jeune sont vus comme une chance. Ainsi, peut s’installer dans l’opinion l’idée qu’ils représentent un problème à résoudre, une menace dont il faut se protéger et non une ressource pour construire l’avenir.

Un enfant n’est pas un adulte en miniature mais un être en devenir. L’éducation demande du temps et une prise en compte des besoins de l’enfant ou du jeune dans sa globalité. C’est une responsabilité à partager entre les parents, les professionnels et les pouvoirs publics. Cette complémentarité implique un regard collectif des adultes, une cohérence et une continuité éducative.

Les milieux dans lesquels le jeune se construit sont donc décisifs. Ils doivent permettre la valorisation des potentiels et la création des conditions de la confiance, proposer les terrains et les temps qui soutiennent le développement de la personnalité. La société dans laquelle nous vivons est dure, exigeante, sélective. La vitesse, l’immédiateté, la compétition, l’isolement sont des réalités pour tous. Mais pour l’enfant ou le jeune qui rencontre des obstacles pour grandir à cause de difficultés affectives, sociales, intellectuelles, la société doit jouer un rôle encore plus prégnant en termes de soutien et d’accompagnement.

L’état doit assumer son rôle de garant afin de préserver l’égalité des chances, l’égalité d’accès à une éducation et à une protection. Comme l’Uniopss le proposait en 2007 dans sa plate-forme politique « Quelle place pour l’enfance et la jeunesse ? », celui-ci passe par la reconnaissance de la place des parents et de leur soutien. Il s’agit également de faire de la petite enfance le temps de tous les possibles en généralisant un accès équitable à des modes d’accueil diversifiés de qualité. Il faut soutenir l’éducation durant la période de l’enfance en portant une attention particulière à la famille, à l’école, aux loisirs et à la vie sociale. Il semble également nécessaire d’accompagner les transformations de l’adolescence en développant des modes et des lieux de médiation, en organisant la rencontre pour passer de la peur à la reconnaissance, tout en instituant des modalités de prise en charge adaptées pour les mineurs dits « délinquants ». Enfin, le soutien à l’entrée dans la vie adulte apparaît comme incontournable.

Les politiques en faveur de l’enfance, de la jeunesse ont-elles évolué dans ce sens ces dernières années ? *Union Sociale* tente d’apporter un certain nombre de réponses et interroge les tentatives actuelles des pouvoirs publics de rompre l’équilibre si fragile entre la prévention, l’éducation et la sanction.■

Hubert Allier, directeur général de l’Uniopss.

Un collectif au service de l'enfance

Neuf associations héraultaises du secteur de la protection de l'enfance se sont récemment rassemblées au sein d'un collectif. Une occasion de mieux faire entendre la voix des enfants.

« L'élaboration du dernier schéma départemental Enfance Famille a permis de faire émerger l'idée que le secteur associatif devrait être davantage rassemblé, solidaire, afin de répondre aux enjeux nouveaux posés. Il fallait se rapprocher, faire preuve de complémentarité », raconte Sylvie Chamvoux, directrice de l'Association languedocienne pour la jeunesse. Partant de ce constat, neuf associations du secteur de la protection de l'enfance de l'Hérault entament à partir de 2007 un travail au long cours afin de devenir un interlocuteur unique pour les pouvoirs publics.

Avec l'aide de l'Uriopss Languedoc-Roussillon qui offre un appui méthodologique, les structures prennent peu à peu le temps de se connaître. « Nous avons découvert que malgré nos différences, de nombreuses problématiques nous étaient communes. » Ainsi, les associations concernées se sentent souvent désarmées devant l'inflation législative dans le secteur. Trop isolées, elles ne peuvent répondre aux appels à projets régionaux par manque de moyens. « Les différentes réformes et les exigences d'évaluation imposées par la loi nous ont poussés à élaborer de nombreux diagnostics de notre action. C'était une occasion unique de les partager. »

Voix unique

Une charte inter associative est signée le 8 décembre 2010 par les neuf associations. Elle marque la naissance officielle du Collectif des associations de protection de l'enfance de l'Hérault. Ses objectifs sont clairs : favoriser l'émergence d'un positionnement commun au collectif tout en respectant la diversité de ses membres, mieux faire entendre la voix associative sur le volet politique, promouvoir la place et le rôle des associations dans la mise en œuvre des politiques publiques locales, repositionner l'association comme un lieu de débat. « Auparavant, les présidents et administrateurs de nos associations n'étaient sollicités que sur des questions de gestion et de budget. Grâce aux travaux que nous avons menés, ils sont beaucoup plus aptes à se prononcer sur les questions autour de l'accompagnement de l'enfant. Ils peuvent ainsi porter un message beaucoup plus politique vers l'extérieur. »

Déjà le collectif a commencé à travailler sur des thèmes partagés, comme l'évolution des jeunes accueillis qui souffrent de difficultés de plus en plus lourdes, notamment psychiques. « Une fois définitivement collectées, ces réflexions devraient faire l'objet de formations à destination de nos membres et nous partagerons nos analyses avec les pouvoirs publics. Nous souhaitons devenir une vraie force de proposition. »

Vis-à-vis des pouvoirs publics, ce travail commun porte peu à peu ses fruits.
« Dernièrement, nous avons été reçus par la direction départementale de l'Enfance et de la Famille et nous avons parlé d'une même voix. Les réponses ont été directement adressées au Collectif. Cela prouve que nous devenons légitimes ».■

Antoine Janbon

Pour plus d'informations :
Uriopss Languedoc-Roussillon - Tél. : 04 67 52 51 59

UNION SOCIALE – Mai 2011 – N° 247

Reçu pour solde de tout compte : quels effets ?

En cas de rupture du contrat de travail, quelles que soient les circonstances, l'employeur doit établir un reçu pour solde de tout compte. Les conséquences de ce document varient selon qu'il est signé ou non par le salarié.

Document obligatoire

Quand le remettre. – Le reçu pour solde de tout compte fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail (c.trav. art. L. 1234-20). Pour l'administration, il est obligatoire de le remettre à l'occasion de toute rupture du contrat de travail (circ. DGT 2009-5 du 17 mars 2009).
L'employeur l'établit après la résiliation ou l'expiration du contrat, aucun délai particulier n'étant imposé pour sa remise. En pratique, l'employeur peut le présenter à la signature du salarié au moment de la remise du certificat de travail et de l'attestation d'assurance chômage, plutôt que d'en attendre un hypothétique retour par courrier.

Deux exemplaires. – L'employeur établit ce document en deux exemplaires, dont l'un est remis au salarié (c. trav. art. D. 1234-7).

A noter : Le reçu qui n'a pas été rédigé en double exemplaire ou dont un des exemplaires n'a pas été remis au salarié n'a pas d'effet (cass. soc. 16 juillet 1997, n° 94-41938, BC V n° 273).

Comment le remplir. – Aucune condition de forme particulière n'est exigée. L'employeur ne doit pas, à notre sens, se contenter d'indiquer une somme nette globale : la loi parlant « d'inventaire », il est préférable de détailler les divers éléments versés au salarié (ex. : salaire, primes, indemnité compensatrice de congés payés).
Le reçu, établi sur papier libre, doit indiquer qu'il s'agit d'un « reçu pour solde de tout compte ». Il peut mentionner le nom de l'employeur, la raison sociale, de l'entreprise, les nom et prénoms du salarié, les éléments de rémunération et/ou d'indemnisation visés. Il doit aussi indiquer qu'il est établi en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

Signature et conséquences

Six mois pour contester. – Le salarié n'est pas tenu de signer le reçu pour solde de tout compte. S'il le fait, il peut le dénoncer, par lettre recommandée, dans les 6 mois qui suivent (c. trav. art. D. 1234-20). Il peut en revanche réclamer des sommes qui n'y figurent pas, dans la limite des délais de prescription.

A noter : Bien que la loi ne l'exige pas, il est vivement recommandé, par souci de transparence, de mentionner sur le reçu qu'en l'absence de dénonciation dans les 6 mois, il est libératoire pour les sommes mentionnées.

Pas de signature ou signature avec réserves. – Si le salarié refuse de signer le reçu pour solde de tout compte, ou le signe avec des réserves, ce reçu est dénué de valeur libératoire (cass. soc. 26 février 1985, n° 82-42807, BC V n° 117). En pratique, cela signifie que le salarié pourra, en respectant les délais de prescription, contester les sommes qui y figurent et faire des demandes complémentaires devant les juges.

Limites. – Même rédigé en termes généraux, le reçu ne vaut jamais renonciation du salarié au droit de contester son licenciement. Seule une transaction peut avoir cet effet (cass. soc. 4 janvier 2000, n° 97-43052, BC V n° 8 ; cass. soc. 2 février 2011, n° 09-40453 D).

RF SOCIAL – N° 108 – MAI 2011

Rédiger et remettre le certificat de travail

Lorsque le contrat de travail touche à sa fin, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, quels que soient les circonstances de la rupture et le type de contrat. Si certaines mentions sont incontournables, d'autres n'y ont pas droit de cité.

Quand et à qui donner un certificat de travail

Tous contrats, toutes ruptures. – A l'expiration du contrat de travail au salarié (c. trav. art. L. 1234-19). Ce document permet au nouvel employeur de s'assurer que le salarié qu'il embauche est délié de tout engagement.
Le certificat est délivré pour toutes les ruptures du contrat de travail (licenciement, démission anticipée d'un CDD, départ à la retraite, etc.) et tous les types de contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, etc..).
De même, lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, celui-ci lui délivre immédiatement son certificat de travail, car cette prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat (cass. soc. 4 juin 2008, n° 06-45757, BC V n° 122).

A noter : En cas de décès du salarié, l'employeur délivre le certificat à ses héritiers (cass. crim. 5 décembre 1989, n° 85-95503 et 87-91824, B. crim. n° 462).

Le tenir à disposition du salarié. – Le certificat de travail est quérable et non portable. Cela signifie que l'employeur a seulement à l'établir et à le tenir à la disposition du salarié et à l'en informer, par exemple dans la lettre de licenciement (cass. soc. 3 juin 1982, n° 80-40543 D ; cass. soc. 5 octobre 2004, n° 02-44487 D).
En pratique, le certificat est remis en même temps que le dernier bulletin de paie, l'attestation d'assurance chômage et le reçu pour solde de tout compte.

Sanctions. – L'employeur qui ne remet pas le certificat de travail encourt des sanctions pénales et peut-être condamné à délivrer le certificat sous astreinte (c. trav. R ; 1238-3 et R. 1454-14). Le défaut de délivrance, la délivrance tardive ou la remise d'un certificat erroné cause nécessairement un préjudice au salarié et ouvre droit à des dommages-intérêts (cass. soc. 20 février 1974, n° 72-40724, BC V n° 871 ; cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-45161 D).

Indiquer certaines mentions

Mentions d'usage. – Il va de soi que le certificat de travail doit mentionner le nom, l'adresse et la raison sociale de l'entreprise, ainsi que les nom, prénom et adresse du salarié. Les lieu et date de délivrance et la signature de l'employeur y figurent aussi.

Mentions obligatoires. – Pour le reste, le certificat de travail indique obligatoirement (c. trav. art. L. 6323-21 et D.1234-6) :

- la date d'entrée du salarié dans l'entreprise ;
- sa date de sortie ;
- la nature de l'emploi ou des emplois successifs occupés ;
- les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- les droits acquis par le salarié au titre du droit individuel à la formation (DIF), à savoir le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, ainsi que la somme correspondante à ce solde ;
- l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) compétent pour verser les sommes correspondant à la valorisation de la portabilité du DIF.

RF SOCIAL – N° 107 – AVRIL 2011

Infos

RAM

Congés payés

La durée de travail effectif nécessaire pour acquérir un droit à congés payés est réduite de un mois à 10 jours.

Source : Loi 2008-789 du 20-8-2008, art. 22 : JO 21 p. 13064
Réduisant la durée de travail effectif nécessaire pour acquérir un droit à congés payés, la loi vise à mettre le droit français en conformité avec la jurisprudence communautaire.
Désormais, le salarié qui justifie avoir travaillé chez le même employeur pendant un temps équivalent à un minimum de 10 jours de travail a droit à un congé de 2 jours et demi par mois de travail (C. trav. art. L. 3141-3 modifié).
Cette modification bénéficiera, en pratique, à des salariés dont le contrat est rompu moins d'un mois après leur arrivée dans l'entreprise. Elle bénéficiera également aux salariés dont le contrat de travail se terminera au cours du mois de juin. En effet, selon la Cour de cassation, le temps minimum de travail effectif ouvrant droit à congés payés doit s'apprécier pour chaque période de référence (1er juin – 31 mai) pris séparément (Cass. soc. 12 novembre 1992 : RJS 12/92 n° 1393, Bull. civ. V p. 346 n° 564 ; Cass. soc. 1er juillet 1998 : RJS 8-9/98 n° 1000, Bull. civ. V n° 361).
Ces dispositions entrent en vigueur le 22 août 2008, lendemain de la publication de la loi au JO.

Quelle différence entre jours ouvrables et jours ouvrés ?

Légalement, les congés sont décomptés en jours ouvrables (jours de la semaine sauf dimanches et jours fériés non travaillés) et acquis à raison de 2,5 jours par mois de travail, soit 30 jours par an. Pour plus de simplicité, ils peuvent être décomptés en jours ouvrés (jours habituellement travaillés par le salarié), à condition que ce mode de décompte lui garantisse des droits au moins équivalents. Le salarié ne peut s'opposer au décompte en jours ouvrés que s'il se révèle moins favorable. Si l'équivalence 30 jours ouvrables/25 jours ouvrés correspond à un temps complet sur 5 jours (cas le plus courant), elle peut varier en fonction du nombre de jours travaillés dans la semaine ou du rythme de travail.
Ainsi, un salarié qui travaille 4 jours par semaine aura droit à 20 jours ouvrés de congés par an (4 jours x 5 semaines), l'équivalence devenant 30 jours ouvrables/20 jours ouvrés.
Si un jour férié coïncide avec un jour ouvrable non travaillé (samedi), le salarié doit bénéficier d'une journée complémentaire, en vertu de l'équivalence avec le décompte en jours ouvrables, sauf s'il bénéficie conventionnellement d'un nombre de jours de congés supérieur à la loi.
Le salarié ne peut être lésé par la comptabilisation en jours ouvrés : la comparaison s'effectue globalement et non par période de congés.

ARC N° 126 OCTOBRE-NOVEMBRE 2008

FERMETURE ANNUELLE des bureaux de l'UFNAFAAM du 1er au 28 août 2011

Pour vos commandes (contrats de travail, etc.), veillez à prendre vos dispositions. MERCI !

Permanence téléphonique au 05 62 63 69 13

DOSSIER : la MALADIE et ses conséquences

RAM

Licenciement d'un salarié malade

La maladie du salarié, justifiée en temps utile, n'est pas en soi un motif de licenciement. Mais les conséquences de la maladie sur le fonctionnement de l'entreprise peuvent justifier un licenciement.

[extraits]

Motifs de licenciement : Ce qui est possible ou pas

La maladie n'est pas en soi une cause de licenciement

Le licenciement pour cause de maladie est nul. – La maladie du salarié justifiée en temps utile entraîne, en principe, une simple suspension du contrat de travail et ne peut, en elle-même, justifier le licenciement (cass. soc. 6 juillet 1994, n° 91-41282 D).
Un salarié ne peut pas, en effet, être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail (c. trav. art. L. 1132-1).
Un licenciement qui serait décidé en raison de l'état de santé du salarié est discriminatoire et donc nul (c. trav. Art. L. 1132-4 ; cass. soc. 14 juin 2007, n° 06-43443 D), qu'il soit directement motivé par la maladie ou bien fondé sur les manifestations d'un état de santé pathologique.

Conséquences de la nullité. – Si le licenciement est nul, l'employeur doit réintégrer le salarié qui le souhaite dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent, sauf si cela est matériellement impossible. Cette obligation de réintégration ne s'étend pas au groupe auquel appartient l'employeur (cass. soc. 9 juillet 2008, n° 07-41845, BC v n° 155).

Perturbations du fonctionnement de l'entreprise pouvant justifier le licenciement

Licenciement possible dans certains cas. - Si la maladie n'est pas, en elle-même, un motif de licenciement, les absences répétées ou prolongées pour maladie peuvent justifier un licenciement dès lors qu'elles (cass. soc. 13 mars 2001, n° 99-40110, BC V n° 84) :

- perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- rendent nécessaire le remplacement définitif du salarié absent.

Ces deux conditions sont cumulatives. Si elles ne sont pas réunies, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, et non pas nul (cass. soc. 14 décembre 2005, n° 04-41787 D).

Obligations du salarié à l'égard de la CPAM

En contrepartie des indemnités journalières qui lui sont versées par la sécurité sociale, le salarié malade est soumis à un certain nombre d'obligations vis-à-vis de la CPAM. Leur méconnaissance peut entraîner le remboursement des indemnités.

Transmettre l'arrêt de travail

Le salarié doit adresser son arrêt de travail à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont il dépend dans un délai de 48 heures. Cette obligation concerne aussi bien le certificat médical initial que celui délivré en cas de prolongation (c. séc. soc. art. L. 321-2 et R. 321-2).
Si ce délai n'est pas respecté, la caisse informe le salarié de la sanction à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans les deux prochaines années, à savoir une réduction de 50 % des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) pour les jours compris entre la date de prescription de l'arrêt de travail et la date de l'envoi (c. séc. soc. art. D.323-2).

Respecter les heures de sortie autorisées
Même si le salarié est autorisé à sortir par le médecin, il doit en tout état de cause se trouver à son domicile entre 9 heures et 11 heures et entre 14 heures et 16 heures. Il peut néanmoins s'absenter à tout moment s'il s'agit de bénéficier de soins ou d'examens médicaux (c. séc. soc. art. R. 323-11-1). Attention cependant, car des séances de kinésithérapie ne sont pas considérées comme des soins médicaux (cass. civ. 2e ch., 17 décembre 2009, n° 08-19594 D).
En cas d'absence pendant les tranches 9 h – 11 h et 14 h – 16 h pour des raisons non liées à des soins ou des examens médicaux, la CPAM peut exiger le remboursement des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) correspondantes (c. séc. soc. art. L. 323-6).
Le médecin peut aussi prescrire un arrêt de travail avec « sorties libres » (c. séc. soc. art. R. 323-11-1). Le salarié a alors la possibilité de s'absenter de son domicile à tout moment.

Se soumettre aux contrôles organisés par la CPAM

La CPAM peut effectuer des vérifications et convoquer le salarié auprès du service médical. S'il refuse de se soumettre à ces contrôles, le salarié peut être amené à rembourser les IJSS.
Dans l'éventualité de ces contrôles, le salarié ne doit pas quitter la circonscription administrative de la caisse sans autorisation préalable. Peu importe que l'avis de prolongation d'arrêt de travail mentionne l'adresse à laquelle le salarié peut être contrôlé. Même dans ce cas, le salarié doit solliciter une autorisation (cass. soc. 1er mars 2001, n° 99-17119 D).

Droits et obligations de l'employeur

La maladie entraîne pour l'employeur de multiples obligations, tant pendant l'arrêt de travail, en indemnisant le salarié malade [en cas de subrogation], qu'à son terme, en organisant, le cas échéant, une visite de reprise [concerne les employeurs personnes morales de droit privé ou public].
Mais il a aussi des droits, dont celui d'organiser une contre-visite médicale afin de s'assurer de la réalité de la maladie.

Indemniser le salarié malade

Compléter l'attestation de salaire. – A la réception du certificat médical, l'employeur doit remplir l'attestation de salaire que le salarié présentera à sa caisse primaire de maladie (CPAM). Cette attestation est en effet nécessaire à la CPAM pour calculer les indemnités journalières de sécurité sociale qu'elle versera au salarié.

Maintenir tout ou partie le salaire. – L'arrêt maladie se traduit par une retenue sur salaire correspondant à la période non travaillée. A titre de compensation, le salarié perçoit des IJSS, complétées, sous certaines conditions, par des indemnités à la charge de l'employeur. Selon ce que prévoit la convention collective, l'indemnisation patronale garantit un maintien total ou partiel du salaire [personne morale droit privé ou public].

Versement des IJSS en cas de subrogation. – Lorsque l'employeur maintient au salarié tout ou partie de son salaire, il peut percevoir lui-même les IJSS.

Droit d'organiser une contre-visite médicale
Modalités de la contre-visite

Contrepartie ou maintien de salaire.- L'employeur, qui garantit le maintien total ou partiel du salaire, a en contrepartie le droit d'organiser une contre-visite médicale pour vérifier que l'état de santé du salarié lui interdit effectivement de travailler. Cette faculté est prévue par le code du travail (c. trav. art. L. 1226-1), ainsi que par de nombreuses conventions collectives.

Attention. La contre-visite étant la contrepartie du maintien de salaire, elle ne peut pas concerner un salarié qui ne remplit pas les conditions exigées pour ce maintien, par exemple parce qu'il ne justifie pas d'une ancienneté suffisante.

Les modalités pratiques de la contre-visite obéissent à un certain nombre de règles qui, dans le silence de la la loi, ont été précisées par les juges. L'employeur doit, en tout état de cause, respecter les modalités éventuellement prévues par la convention collective.

RF SOCIAL – CAHIER JURIDIQUE N° 107 – AVRIL 2011

Conséquences sur les relations individuelles

L'absence pour maladie justifiée en temps utile entraîne une suspension du contrat de travail.

Arrêt maladie en cours de la période d'essai

Prolongation de la période d'essai. – Lorsque la maladie survient pendant la période d'essai, celle-ci est prolongée d'une durée égale à celle de l'arrêt de travail (cass. soc. 16 mars 2005, n° 02-45314 D ; cass. soc. 26 janvier 2011, n° 09-42492 D).
Le calcul de la durée de prolongation est fait en jours calendaires, sauf disposition contractuelle ou conventionnelle contraire. Tous les jours du calendrier inclus dans la période de suspension sont donc pris en compte, les jours ouvrables aussi bien que les dimanches et les jours fériés (cass. soc. 31 mars 1994, n° 90-40204 D).

Incidences sur la procédure de licenciement en cours
Licenciement envisagé avant l'arrêt pour maladie

Impossible de licencier pour cause de maladie. – En aucun cas, la maladie ne peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Licencier un salarié au motif de son état de santé est une mesure discriminatoire sanctionnée par la nullité (c. trav. art. L. 1132-1 et L. 1132-4).

Licenciement envisagé avant la maladie. – Si le licenciement d'un salarié était envisagé avant son arrêt de travail pour maladie, l'employeur n'a pas à en différer la mise en œuvre. La maladie du salarié n'interrompt ni la procédure de licenciement déjà engagée, ni les délais de prescription prévus en matière disciplinaire (cass. soc. 2 février 1999, n° 96-42831, BC V n° 47).

Calcul de l'indemnité de licenciement

Calcul de l'ancienneté pour fixer l'indemnité de licenciement. – Le salarié a droit à une indemnité légale de licenciement s'il a 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur (c. trav. art. L 1234-9).

Si les périodes d'absence pour maladie ne rompent pas l'ancienneté du salarié pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement, elles ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'ancienneté ouvrant droit à l'indemnité de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables (c. trav. art. L.1234-11 ; cass. soc. 16 septembre 2009, n° 08-41999 D).

Salaire de référence. – Lorsque le salaire a été réduit au cours de la période de référence en raison d'absence(s) pour maladie, l'employeur ne peut retenir ce salaire réduit et doit rétablir le salaire théorique qui aurait été perçu en l'absence de la cessation ou réduction d'activité (cass. soc. 3 novembre 1993, n° 92-40365 D).

Conséquences de l’arrêt maladie sur le préavis

Pas de report du préavis. – La maladie n’interrompt pas le cours du préavis et ni l’employeur ni le salarié ne peuvent exiger le report. En effet, le délai de préavis est un délai préfix ne comportant, sauf disposition conventionnelle contraire, ni suspension ni interruption.

En conséquence :

- lorsque le licenciement est notifié au salarié durant l’arrêt maladie, le préavis commence à courir à la date de remise de la lettre en main propre ou de la première présentation de la lettre recommandée de licenciement (cass. soc. 7 décembre 1999, n° 97-43734 D) ;
- lorsqu’un salarié tombe malade au cours du préavis, celui-ci continue de courir pendant l’arrêt maladie et prend fin à la date initialement prévue (cass. soc. 4 juin 1990, n° 79-40378, BC n° 483).

Attention. Le préavis est en revanche suspendu lorsque le salarié est en arrêt de travail à la suite d’un accident du travail (cass. soc. 18 juillet 1996, n° 93-43581, BC V n° 299).

DEDUCTION DE L’ABSENCE

Il faut déduire les jours de maladie en prenant le calcul basé sur *la base de l'horaire moyen sur lequel est établie la rémunération mensuelle, que l'absence de l’assistant maternel ait correspondu à une période de forte activité ou une période de faible activité*.

Les motifs de la cour de cassation :

Reprenons ce motif de la cour de cassation qui explique que :

« tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et que, sauf disposition légale ou convention contraire, aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été effectué ; qu'il s'ensuit que viole l'article 1134 du Code civil et les articles L. 140-1 et suivants du Code du travail le jugement qui considère que, dans le cas d'un salarié travaillant à temps partiel selon un horaire annualisé et un horaire hebdomadaire variable en fonction du niveau d'activité de l'entreprise, la réduction de salaire à pratiquer du fait d'une absence pour maladie ne devrait pas correspondre au nombre d'heures de travail qui incombaient à l'intéressé et que celui-ci n'a pas effectuées, mais être calculée sur la base de son horaire moyen »

La cour de cassation décide que :

« Mais attendu qu'ayant relevé que Mme X... avait été engagée selon un contrat à temps partiel annualisé sur la base de 20 heures par semaine, le conseil de prud'hommes qui en déduit que l'horaire à prendre en considération pour le calcul de la retenue sur salaire consécutive à l'absence de la salariée justifiée par la maladie, est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle, que l'absence de la salariée ait correspondu à une période de forte activité ou une période de faible activité, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ; chambre sociale, arrêt n° 00-40337 du 13 mars 2002)

http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007434235&fastReqId=566897464&fastPos=1

Méthode de calcul sur l’horaire moyen :

Un salarié gagne 500 € par mois. Il est employé 84 heures par mois (4 jours de travail par semaine les lundi, mardi, jeudi et vendredi), à raison de 7h par jour). Il est absent une journée, soit 7 heures au cours d’un mois qui compte 18 jours travaillés (mai 2011). La retenue est de :

(500/84) x 7 = 41,66 €

Méthode de calcul sur l’horaire réel :

(500/126) x 7 = 27,77 €

126 étant le nombre d’heures réelles travaillées au cours de ce mois de mai 2011.